

Bản án số: 150/2026/LĐ-PT
Ngày 03-09-2026
V/v Tranh chấp 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:** Bà Nguyễn Phương Linh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 tháng 8 và 03 tháng 9 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 71/2026/TLPT-LĐ ngày 11/6/2026 về việc “Tranh chấp 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.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4747/2026/QĐ-PT ngày 24 tháng 7 năm 2026, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Đào Văn T, sinh năm 1987; địa chỉ: Số I, đường N, Khu phố N, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt ngày 25/8/2026, vắng mặt ngày 03/9/2026.

- Bị đơn: Công ty TNHH E; địa chỉ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Đậu Thị Minh Đ, sinh năm 1988; địa chỉ liên hệ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo giấy ủy quyền ngày 01/4/2026); có mặt.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

1. Bà Trịnh Thụy Ý N, sinh năm 1985; địa chỉ liên hệ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

2. Bà Nguyễn Thị N1, sinh năm 1990; địa chỉ liên hệ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. Bà Nguyễn Thị Ngọc V, sinh năm 1978; địa chỉ liên hệ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

4. Bà Trần Thị Ngọc Q, sinh năm 1984; địa chỉ liên hệ: Số G, Đường T, Khu công nghiệp S, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

5. Công ty TNHH T3; địa chỉ: T đất số 68, tờ bản đồ số 41, khu phố A, phường L, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Đào Văn T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện; bản tự khai, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn ông Đào Văn T trình bày:*

Vào tháng 12 năm 2021 bà Trịnh Thụy Ý N có gọi điện phỏng vấn ông qua điện thoại. Ông có lên Công ty TNHH E gặp bà N và bà Nguyễn Thị Ngọc V là nhân sự của Công ty, qua làm việc thì bà N và bà V thỏa thuận với ông về mức lương, công việc (không qua thử việc vì trước đó ông đã làm việc cho một Công ty N2). Ông chỉ ký vào hợp đồng lao động do bà N đưa cho, ông không ký vào các tờ phom như bà N và bà N1 trình bày tại buổi đối chất ngày 04/2/2026.

Công việc của ông là nhân viên xử lý nước thải của Công ty TNHH E. Trước khi bà N nghỉ việc thì công việc của ông là do bà N quản lý, sau khi bà N nghỉ việc thì do bà V quản lý và công việc của ông là làm việc trực tiếp tại Công ty TNHH E.

Từ khi vào làm việc cho Công ty TNHH E thì công ty không đưa cho ông ký vào danh sách công nhân nhân viên đến ký hợp đồng. Khi hết hạn hợp đồng lần 2 ông có gọi điện thoại và nhắn tin cho bà N hỏi về hợp đồng và có chế độ gì thay đổi hay không thì bà N im lặng từ đó đến nay và ông tiếp tục làm việc cho đến khi Công ty cho ông nghỉ việc.

Khi ông vào Công ty làm việc, ông được bà N đưa cho ông hợp đồng lao động và ông ký vào 02 hợp đồng lao động này, bà N đưa cho ông giữ một bản. Hàng tháng bà N chuyển khoản trả tiền lương cho ông bằng số tài khoản của bà N là 65110003177421 Ngân hàng S1 và số tài khoản 00770079996868 M chủ tài khoản tên Trịnh Thụy Ý N. Khoảng tháng 7 năm 2024 bà N nghỉ việc thì hàng tháng bà Q chuyển khoản bằng số tài khoản của bà Q là 1540105979008 và số 0978088911 N3 chủ tài khoản tên Trần Thị Ngọc Q. Riêng tiền tăng ca là do bà Nguyễn Thị N1 chuyển khoản bằng số tài khoản của bà N1 là 0461000576552 Ngân hàng V1 chủ tài khoản tên Nguyễn Thị N1. Bà Q là công nhân của Công ty TNHH T3 (việc ông biết bà Q là công nhân của Công ty T3 là vào ngày 27/10/2025 qua việc bà Q gửi tin nhắn qua zalo cho ông tự nói bà là công nhân của Công ty T3). Còn bà N1 là nhân viên của Công ty TNHH E. Khoảng trước ngày 27/7/2025 bà N1 chuyển khoản lương tăng ca cho ông, khi đó ông chỉ làm việc với bà V và bà N1, bà N1 yêu cầu ông báo giờ tăng ca cho

bà V, bà N1 hỏi ý kiến của bà V trước khi bà N1 chuyển cho ông.

Sau khi ký hợp đồng lao động thì bà N1 là người in thẻ ra vào cổng của Công ty TNHH E cho ông, thẻ này không có dấu mộc của Công ty TNHH E. Vào ngày 03/4/2025 bà N1 đưa lại thẻ nhà thầu cho ông, thẻ này không có dấu mộc của Công ty TNHH E mà chỉ có dấu mộc của an ninh công ty ở phía sau thẻ. Khi bà N1 đưa lại thẻ cho ông thì ông không thắc mắc gì vì tại bảng điều khiển của người xử lý nước thải cũng mang tên Tuấn Đ1 nên ông không thắc mắc gì nữa. Đến ngày 11/3/2025 khi ông hỏi bà V về khoản tiền lương của mấy ngày tết âm lịch của tháng 2/2025 trả cho người lao động theo quy định của pháp luật thì khi đó bà V bảo ông là người của Công ty D (không nói cụ thể công ty nào) và không trả cho ông các khoản này. Đến ngày 04/10/2025 sau khi ông viết đơn khiếu nại về các khoản lương thưởng và các chế độ khác gửi đến Ban chấp hành công đoàn gửi đến Công ty TNHH E thì đến ngày 11/10/2025 ông nhận tin nhắn từ bà N1 gửi bảng thông báo bù lương số tiền 21.213.942 đồng, sau đó đến ngày 27/10/2025 bà Q kết bạn zalo giới thiệu là người của Công ty TNHH T3 và chuyển khoản cho ông số tiền này và từ đó bà Q yêu cầu ông gửi bảng chấm công hàng tháng của ông cho bà Q. Do đó, tháng 11/2025 ông gửi bảng chấm công của ông cho bà Q (gửi cho cá nhân bà Q bằng tin nhắn zalo). Trước khi gửi ông cũng hỏi ý kiến của bà N1, bà N1 nói ông gửi cho bà Q. Ngày 03/11/2025 bà N1 nhắn ông lên gặp bà V và bà S. Tại đây bà V nói không tiếp tục ký hợp đồng lao động với ông được vì ông là người của nhà thầu Tuấn Đ1, bảo ông cứ tiếp tục làm việc và buộc ông phải viết bản cam kết làm việc đàng hoàng, không ồn ào về chuyện này nữa, không giải quyết gì về đơn khiếu nại của ông. Ngày 07/11/2025 số điện thoại 0906810862 giới thiệu tên là T1 của Công ty T3 gọi điện cho ông bảo ông nghỉ việc và thỏa thuận tháo gỡ vướng mắc về công việc của ông, ông hỏi ông T1 có biết chị Ngọc Q không thì ông T1 nói không có ai tên là Ngọc Q. Ngày 16/11/2025 và ngày 18/11/2025 bà N gặp ông yêu cầu đưa cho bà N 02 bản hợp đồng chính thì ông không đồng ý, sau khi thỏa thuận không thành bà N hăm dọa ông nếu ông không đồng ý thì sẽ gửi thông tin của ông lên nhóm nhân sự của khu công nghiệp để ông không xin được việc làm.

Trước đây, khi bà N chưa nghỉ việc thì công việc hàng ngày của ông đều thông báo cho bà N, nhưng sau khi bà N nghỉ việc thì ông báo cáo công việc của mình cho bà Nguyễn Thị Ngọc V (là quản lý bộ phận tuân thủ trách nhiệm xã hội của Công ty TNHH E). Việc bà N1 chuyển khoản tăng ca cho ông, khi đó ông chỉ làm việc với bà V và bà N1, bà N1 yêu cầu ông báo cáo giờ tăng ca cho bà V, bà N1 hỏi ý kiến của bà V trước khi chuyển khoản cho ông. Bà V thông báo quản lý xưởng gọi ông làm thêm việc trong xưởng wash, ông được quản lý xưởng wash sắp xếp phụ việc bốc vãi từ xe công chất vào xưởng và từ xưởng wash qua xưởng khác. Như vậy, ngoài công việc xử lý nước thải ông còn phụ làm các việc khác như đã trình bày nêu trên.

Trong hợp đồng lao động có nội dung thỏa thuận Công ty TNHH E phải đóng BHXH cho ông, nhưng thực tế bà N và bà V nói Công ty TNHH E sẽ

không đóng BHXH cho ông mà Công ty TNHH E sẽ trả cho ông một khoản khác nên ông không thắc mắc gì về việc Công ty TNHH E không đóng BHXH cho ông.

Trong quá trình làm việc ông không được phổ biến, nhận thông báo nội quy lao động của công ty đến khi ông được cán bộ cho vào nhóm Z và nhóm đã giải tán khi ông lấy các thông báo của công ty để khiếu nại ngày 04/10/2025 gửi công đoàn.

Hàng ngày ông chăm công tại cổng bảo vệ của Công ty TNHH E. Khi ông muốn nghỉ việc vì chuyện riêng thì ông xin trực tiếp từ bà N, sau này là bà V. Ngoài ra ông có nhắn lên nhóm zalo quản lý xử lý nước thải.

Trước khi bà N nghỉ việc thì ông được hưởng các khoản tiền thưởng, phép năm, tiền tăng ca như các công nhân khác. Nhưng từ khi bà N nghỉ việc, Công ty TNHH E không thanh toán đủ cho ông các khoản tiền này theo hợp đồng lao động nên ông có khiếu nại bên công đoàn thì bên công đoàn cung cấp thông tin cho ông là ông không phải là công nhân của Công ty TNHH E.

Ông không nhận được quyết định nghỉ việc từ Công ty TNHH E, ông chỉ nhận được tin nhắn từ nhóm zalo Quản lý XLNT nhắn cho ông không được vào công ty và ngày 26/11/2025 ông nhận được thông báo không được vào cổng của Công ty TNHH E.

Việc bà N khai hai hợp đồng mà bà N đưa cho ông ký là hai hợp đồng giả, không phải là hai hợp đồng do Công ty TNHH E ban hành. Nhưng ông xác định dấu mộc là của Công ty TNHH E nên ông mong Công ty TNHH E và những người liên quan đến công việc của ông phải có trách nhiệm với ông. Bà N cũng là quản lý nhân sự của Công ty TNHH E, nếu bà N sai thì Công ty TNHH E cũng phải có trách nhiệm với bà N. Trong vụ án này ông xác định ông chỉ kiện Công ty TNHH E. Trường hợp Tòa án xử chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn thì những người gây thiệt hại cho ông, ông sẽ khởi kiện giải quyết yêu cầu bồi thường thiệt hại cho ông trong một vụ án khác.

Riêng quà tết hàng năm của bên công đoàn ông nhận từ bà N, ông không có ký nhận vào danh sách nhận quà của Công ty. Năm 2025 ông nhận từ bà Đậu Thị Minh Đ.

Do Công ty TNHH E cho ông nghỉ việc là trái pháp luật nên ông khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết, cụ thể:

1. Buộc Công ty TNHH E phải nhận lại ông Đào Văn T làm việc lại theo đúng hợp đồng lao động không xác định thời hạn (chuyển tiếp từ hợp đồng xác định thời hạn ngày 26/11/2022 theo Điều 20 Bộ luật Lao động) đã ký kết.

2. Buộc Công ty TNHH E thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật cho ông Đào Văn T kể từ ngày 01/12/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 23/4/2026).

3. Buộc Công ty TNHH E phải trả cho ông Đào Văn T các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động gồm: 02 tháng lương theo quy định tại

khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao số tiền 25.000.000 đồng; tiền lương tương ứng với thời gian ông Đào Văn T không được làm việc tính từ ngày 14/11/2025 đến tháng 4/2026 là 66.249.000 đồng; khoản tiền tương đương với vi phạm nghĩa vụ báo trước của người sử dụng lao động là 45 ngày là 17.850.000 đồng.

Tổng cộng yêu cầu bị đơn thanh toán đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 23/4/2026) là 109.099.000 đồng.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, ông không chấp nhận vì từ ngày 01/12/2021 đến ngày 18/11/2025 ông làm việc thường xuyên tại Công ty TNHH E, thực hiện công việc xử lý nước thải theo sự quản lý, điều hành của công ty và nhận tiền lương hàng tháng từ công ty thông qua Trưởng phòng Nhân sự Côngchi trả; ông không tham gia và không biết việc thanh toán nội bộ giữa các công ty; các yếu tố trên đã hình thành quan hệ lao động; việc quản lý con dấu, chữ ký và trách nhiệm nội bộ của công ty, nếu có sai sót về thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động thì đó là vấn đề quản lý nội bộ của Công ty TNHH E; ông chỉ là người lao động ngay tình, không có khả năng kiểm tra tính hợp lệ nội bộ của con dấu, chữ ký hoặc thẩm quyền đại diện của người ký hợp đồng. Do đó, công ty không thể lấy lý do nội bộ để phủ nhận quan hệ lao động đã tồn tại thực tế; trong suốt quá trình làm việc, ông làm công khai tại nhà máy dưới sự quản lý của công ty, dưới sự phối hợp và giám sát của các bộ phận liên quan của công ty. Công ty hoàn toàn biết ông làm việc thường xuyên nhưng không có bất kỳ văn bản phản đối hoặc chấm dứt nào trong thời gian dài, thể hiện việc công ty đã chấp nhận việc sử dụng lao động trên thực tế. Vì vậy, việc bị đơn yêu cầu tuyên hợp đồng lao động vô hiệu sau khi quan hệ lao động đã diễn ra trong thời gian dài là không phù hợp với người lao động; quan hệ lao động là quan hệ cần được pháp luật ưu tiên bảo vệ đối với người lao động là bên yếu thế, do đó việc phủ nhận toàn bộ quan hệ lao động sau thời gian dài sử dụng lao động là không phù hợp với tinh thần của pháp luật lao động.

Trường hợp hợp đồng lao động bị vô hiệu thì căn cứ khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao năm 2019, quan hệ lao động được xác lập khi có việc làm được trả lương, có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn coi là hợp đồng lao động. Ngoài ra, theo quy định về hợp đồng lao động vô hiệu của Điều 51 Bộ luật Lao năm 2019, trong trường hợp hợp đồng lao động bị vô hiệu thì người sử dụng lao động vẫn phải thanh toán đầy đủ quyền lợi cho người lao động theo thời gian làm việc thực tế.

Tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp gồm: CCCD của ông Hợp đồng lao động số 52636/1/301122; Hợp đồng lao động số 52636/2/301123; Công văn số 124 ngày 02/12/2025; đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động; đơn khiếu nại ngày 18/11/2025; Công văn số 141125 ngày 14/11/2024; phiếu gửi; đơn khiếu nại ngày 04/10/2025; biên nhận đơn khiếu nại; bảng tính bù lương; thông báo sắp xếp nghỉ phép năm ngày 22/01/2025; thông báo về việc các chế độ thưởng tết nguyên đán Ất Tỵ 2025 và thanh toán lương tháng 1/2025 ngày 06/01/2025; thông báo lịch nghỉ tết nguyên đán ngày 28/10/2025; bản sao

kê chuyển khoản; văn bản thể hiện tin nhắn qua zalo; thẻ nhân viên; thẻ nhà thầu; hình ảnh thông tin tại bảng thông tin hệ thống xử lý nước thải...

** Quá trình tố tụng và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Đậu Thị Minh Đ trình bày:*

Bà xác định Công ty TNHH E không phỏng vấn, không tuyển dụng ông T vào Công ty TNHH E làm việc vì toàn bộ công việc liên quan đến xử lý nước thải là Công ty TNHH E đã ký hợp đồng với một công ty dịch vụ khác là Công ty TNHH T3 và Công ty dịch vụ này sẽ chịu trách nhiệm toàn bộ các công việc liên quan đến xử lý nước thải của Công ty TNHH E. Quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH E là nhân viên tuyển dụng sẽ trực tiếp phỏng vấn và phải điền vào một mẫu đơn xin tuyển dụng nhân viên và phom đơn xin tuyển dụng nhân viên sẽ được giám đốc xưởng hoặc giám đốc nhân sự phê duyệt sau đó đưa qua nhân sự để nhập lên hệ thống phần mềm nhân sự và cấp mã số nhân viên. Mã số nhân viên sẽ trùng với dãy số đầu trên số HĐLĐ của toàn bộ công nhân, nhân viên.

Công nhân viên của Công ty TNHH E khi được ký hợp đồng thì ai cũng phải ký xác nhận vào danh sách công nhân nhân đến hạn hợp đồng, kể cả trường hợp ký hợp đồng lần hai cũng phải ký vào danh sách công nhân nhân đến hạn hợp đồng này. Sau khi ký Giám đốc xưởng hoặc Giám đốc nhân sự - Tổng vụ ký duyệt và đưa qua nhân sự để nhập vào hệ thống phần mềm nhân sự sau đó sẽ xuất theo thông tin được nhập mới ban hành ra được hợp đồng lao động. Do ông T không phải là công nhân của Công ty TNHH E tuyển dụng nên không qua các thủ tục này mà hợp đồng lao động do tự cá nhân bà N tự làm với ông T.

Bà xác định từ trước đến nay ông T là người của Công ty dịch vụ mà Công ty TNHH E ký hợp đồng về việc xử lý nước thải. Công ty TNHH E hoàn toàn không biết đến hai hợp đồng mà ông T đang giữ. Công ty TNHH E xác định không ký hợp đồng lao động với ông T, mã số hợp đồng mà ông T cung cấp trùng với mã hợp đồng 52636 là của ông Nguyễn Phong B, còn mã số nhân viên là của bà Võ Nguyễn Nhật L (hiện tại ông B và bà L đã nghỉ việc). Ông B nghỉ việc ngày 08/3/2023; bà L nghỉ ngày 06/11/2021.

Công ty TNHH E không giao việc cho ông T vì ông T không phải là công nhân của Công ty TNHH E nên cũng không có việc Công ty TNHH E cử người giám sát hay giao việc cho ông T mà Công ty TNHH E chỉ giám sát hoạt động chung của nhà thầu.

Hàng ngày ông T không chấm công tại máy chấm công của nhân viên công nhân của Công ty TNHH E. Hàng tháng trước khi tính lương nhân sự sẽ trích xuất dữ liệu công để gửi cho công nhân ký xác nhận sau đó tính lương, tính lương xong bảng lương sẽ được ký duyệt của Ban giám đốc và chuyển qua bộ phận kế toán để chuyển khoản lương cho toàn bộ công nhân từ tài khoản của công ty. Sau đó phiếu lương sẽ được in ra và phát trực tiếp cho công nhân.

Do ông T không phải là người lao động của Công ty TNHH E nên không có việc Công ty TNHH E ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động với ông T. Sau khi nhận được đơn khiếu nại của ông T, công ty có mời bà N vào công ty để giải trình thì lúc này công ty mới phát hiện ra sự tồn tại của hai hợp đồng mà bà N tự ý lập với ông T nên công ty mới ra thông báo chấm dứt việc ra vào cổng của ông T và gửi cho ông T qua đường bưu điện. Tại buổi họp tại công ty B1 trình bày toàn bộ sự việc sai phạm của bà N với công ty.

Chứng cứ thể hiện mã số nhân viên của ông T do bà N tự nghĩ ra trùng với mã số của 02 người lao động đã nghỉ việc của Công ty TNHH E và hiện tại Công ty TNHH E đã cung cấp cho Tòa án.

Ông T xác định có người của bộ phận wash phân công công việc là không đúng, vì những người làm việc gần với nhau họ sẽ nhờ vả cá nhân làm dùm chứ thực tế Công ty TNHH E không có phân công công việc cho ông T làm bốc vác vãi như ông T trình. Nếu có việc ông T bốc vác thật thì cũng là do nhờ vả giữa cá nhân với cá nhân, không liên quan đến Công ty TNHH E.

Khi ông T lên phòng nhân sự gặp bà V và bà S thì bà S (là người quản lý nhân sự của Công ty TNHH E) bà S nói rõ do Công ty TNHH E không ký hợp đồng lao động với ông T thì làm sao tiếp tục ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn như ông T ghi trong đơn yêu cầu được, bà S còn nói rõ ông T là công nhân của Công ty D, không có liên quan đến Công ty TNHH E.

Ông T xác định hàng năm ông có nhận quà của Công ty TNHH E là không đúng vì thời điểm bà N còn làm việc, bà N tặng ông T bằng phần quà của cá nhân bà N, không liên quan đến công đoàn của Công ty. Sau khi bà N nghỉ việc ông T có hỏi về phần quà tết của ông năm 2025 thì bà có giải thích rõ quà công đoàn chỉ dành riêng cho đoàn viên của công ty, ông T không phải là đoàn viên của công ty nên không có chính sách tặng quà, nhưng bà có dùng phần quà của cá nhân bà tặng riêng cho ông T. Hàng năm công đoàn của Công ty tặng quà cho đoàn viên đều phải có ký nhận vào danh sách khi nhận quà, nhưng theo danh sách đang lưu giữ tại công ty không có tên của ông T vì ông T không phải là đoàn viên của công ty.

Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không phù hợp nên bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và bị đơn phản tố yêu cầu Tòa án:

1. Tuyên Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 bị vô hiệu toàn bộ.
2. Tuyên Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 bị vô hiệu toàn bộ.

Do hai hợp đồng này là giả tạo, bởi vì những lý do đã trình bày như trên.

Tài liệu, chứng cứ bị đơn cung cấp gồm: Giấy ủy quyền; Quy trình tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động; Danh sách công nhân viên đến hạn hợp đồng lần thứ nhất và lần thứ hai; hợp đồng lao động số 57146/1/110126; hợp đồng lao động số 57146/2/110127; quy trình tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động; danh sách ký nhận quà ngày 30/4/2025 và ngày 01/5/2025; danh sách

ký nhận quà năm 2025; Phụ lục hợp đồng số 01-92.2021/HĐKT-TĐ-Eins Vina ngày 01/7/2025; Quyết định thôi việc số 52636/2023/QĐTV ngày 08/3/2023; Quyết định thôi việc số A 0381/2021/QĐTV ngày 06/11/2021; giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; Hợp đồng kinh tế số 92.2021/HĐKT-TĐ-Eins Vina ngày 01/12/2021; vi bằng số 196/2026/VB=TPLDA ngày 12/3/2026...

** Quá trình tố tụng và tại phiên tòa người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Thị N1 trình bày:*

Bà thống nhất toàn bộ lời trình bày của bà Đ và bà bổ sung thêm: Khi bà N nghỉ việc có giao công việc liên quan đến giám sát nhà thầu cho bà và có bà Q là nhân viên của Công ty Dịch vụ Tuần Đ1 nhờ bà chuyển khoản cho ông T thì bà đồng ý và hỗ trợ chuyển khoản giúp dùm khoảng 3 đến 4 lần, nhưng bà xác định tiền này không phải là tiền của Công ty TNHH E mà là tiền của cá nhân bà (bà ứng trước sau đó bà Q trả lại cho bà bằng tiền mặt).

Sau khi nhận đơn khiếu nại của ông T về việc chi trả thiếu thì bà có liên hệ với bà N để hỏi các vấn đề liên quan đến đơn khiếu nại và thỏa thuận giữa bà N và ông T trước đó, sau đó dựa theo giải thích của bà N, bà có tính lại và hỏi ông T đúng chưa thì ông T xác nhận là đúng, sau đó bà báo cho bà Q để bà Q chuyển khoản cho ông T. Bà xác định số tiền này không có liên quan đến Công ty TNHH E.

Việc bà N đưa cho ông T ký hai hợp đồng lao động bà không biết và bà N cũng không thông báo cho bà biết. Đến khi ông T nộp đơn khiếu nại lên Công đoàn của Công ty TNHH E thì bà mới biết. Còn việc chuyển khoản cho ông T là do có sự nhờ vả của bà Q. Bà không có yêu cầu độc lập trong vụ án này.

** Quá trình tố tụng người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Trịnh Thụy Ý N trình bày:*

Về việc làm của ông T: Trước đây ông T là nhân viên của Công ty N2 – đơn vị ký hợp đồng dịch vụ vận hành hệ thống nước thải với Công ty TNHH E. Năm 2021, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, Công ty TNHH E gặp khó khăn về kinh tế và chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty N2 để tìm nhà thầu khác có chi phí phù hợp hơn. Do trong quá trình làm việc trước đó bà nhận thấy ông T có tinh thần trách nhiệm, đồng thời thời điểm đó ông T chưa có việc làm mới nên bà có thỏa thuận với nhà thầu về việc hỗ trợ một khoản chi phí quản lý để bà trực tiếp thuê người vận hành tại chỗ nhằm đảm bảo chất lượng đầu ra.

Về việc chi trả lương và BHXH: Hàng tháng bà là người trực tiếp chi trả lương và các khoản phúc lợi cho ông T; việc ông T không tham gia BHXH bắt buộc là do thỏa thuận tự nguyện giữa bà và ông T, khoản tiền tương ứng để tham gia BHXH tự nguyện bà đã chi trả trực tiếp vào lương cho ông T; tiền lương hàng tháng chuyển cho T không phải là tiền của Công ty TNHH E mà là tiền của công ty dịch vụ giao cho bà rồi bà chuyển khoản cho ông T theo 02 số tài khoản 0077007996868 Ngân hàng M và số 651100031177421 tại S1; các bảng tính lương, bao gồm lương, thưởng, tăng ca, phụ cấp và khoản hỗ trợ BHXH tự nguyện đều do cá nhân bà tự lập và chi trả.

Về hợp đồng lao động: Bà xác định hai hợp đồng lao động mà bà đưa cho ông T là do bà tự làm, bà dựa vào một phom mẫu của Công ty TNHH E và tự lấy một mã số bất kỳ (nay đối chiếu trên phần mềm của Công ty TNHH E thì số hợp đồng 52636 là của một Công nhân của Công ty TNHH E tên Nguyễn Phong B. Riêng phần đuôi của hợp đồng thể hiện ngày, tháng tương ứng với ngày đầu tiên làm việc của ông T, nhưng đối chiếu trên phần mềm của Công ty TNHH E thì lại thể hiện 52636/0/091221 công nhân là ông Nguyễn Phong B. Khi bà làm hai hợp này Công ty TNHH E không biết vì thực tế Công ty TNHH E không tuyển dụng ông T. Lý do bà phải đưa cho ông T hai hợp đồng này là do bà sợ Công ty N2 phát hiện ông T làm việc cho một công ty dịch vụ khác sẽ phát sinh mâu thuẫn bất lợi cho bà nên bà mới tự làm hai hợp đồng này đưa cho ông T ký để ông T tin rằng ông là công nhân của Công ty TNHH E. Tất cả mọi việc bà tự ý làm với ông T thì Công ty TNHH E không biết gì. Riêng mã nhân viên A0381 qua đối chiếu phần mềm của Công ty xác định là mã số của Võ Nguyễn Nhật L.

Sau khi nghỉ việc, bà bàn giao cho bà N1 việc nhận khoản chi phí quản lý từ nhà thầu để chi trả tiền lương cho ông T nếu ông T tiếp tục làm việc. Do nghĩ ông T thuộc phía nhà thầu nên bà N1 vẫn tiếp tục chi trả. Khi phát sinh thắc mắc về mức chi trả, bà N1 có liên hệ với bà để xác nhận cách tính lương. Sau khi đã chi trả bổ sung cho ông T số tiền là 21.213.942 đồng.

Do ông T đã làm việc với bà từ trước đó nên bà mới hỏi ông T có tiếp tục làm việc không và thỏa thuận mức lương, phúc lợi, các khoản đóng bảo hiểm tự nguyện thì ông T đồng ý. Bà xác định khi thỏa thuận với ông T không có mặt bà V (bà không nói rõ với ông T là làm cho công ty dịch vụ khác, mà bà nói làm cho Công ty TNHH E, nhưng thực tế thời điểm này Công ty TNHH E không có nhu cầu tuyển dụng, nhưng bà đưa thông tin không rõ ràng làm cho ông T hiểu nhầm là làm việc cho Công ty TNHH E). Quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH E là nhân viên tuyển dụng sẽ trực tiếp phỏng vấn và phải điền vào một mẫu đơn xin tuyển dụng nhân viên và mẫu đơn xin tuyển dụng nhân viên sẽ được Giám đốc hoặc Giám nhân sự phê duyệt sau đó đưa qua nhân sự để nhập lên hệ thống phần mềm nhân sự và cấp mã số nhân viên.

Theo quy trình thì bất cứ một công nhân nào của Công ty TNHH E khi được ký hợp đồng thì ai cũng phải ký xác nhận vào danh sách công nhân nhân đến hạn hợp đồng, kể cả trường hợp ký hợp đồng lần hai cũng phải ký vào danh sách công nhân nhân đến hạn hợp đồng này. Sau khi ký Giám đốc hoặc Giám nhân sự - Tổng vụ ký duyệt và đưa qua nhân sự để nhập vào hệ thống phần mềm nhân sự sau đó sẽ xuất theo thông tin được nhập mới ban hành ra được hợp đồng lao động. Do ông T không phải là công nhân của Công ty TNHH E tuyển dụng nên không qua các thủ tục này mà hợp đồng lao động do tự cá nhân bà tự làm với ông T.

Theo quy định là công nhân của Công ty TNHH E, hàng ngày sẽ thực hiện việc chấm công bằng việc quét thẻ từ hoặc vân tay tại máy chấm công đặt tại mỗi xưởng. Riêng nhà thầu chấm công tại máy chấm công đặt tại phòng bảo vệ của Công ty TNHH E. Hàng tháng bà sẽ nhờ IT trích xuất dữ liệu chấm công

của ông T đặt tại công bảo vệ để tính lương cho ông T, còn dữ liệu chấm của công nhân của Công ty TNHH E sẽ được trích xuất từ phần mềm do nhân sự của Công ty TNHH E và được phân quyền theo từng xưởng (Công ty có 03 xưởng chấm công thì sẽ có 03 người phụ trách về việc chấm công, tính lương).

Riêng bảng lương mà bà gửi zalo cho ông T là do bà tự làm, không thông qua Công ty, không qua quy trình tính lương như bà N1 đã trình bày.

Khi có thông tin ông T khiếu nại Công ty TNHH E, bà N1 có gọi điện cho bà hỏi về cách tính như thế nào mà để cho ông T đi khiếu nại thì bà có trao đổi lại cách tính với bà N1. Sau đó, bà N1 mới tính lại chênh lệch và bà N1 liên hệ với bà Q để xin bù thêm các khoản chi cho ông T thì được bà Q đồng ý và ông T được bà Q chuyển số tiền chênh lệch là 21.213.942 đồng.

Bà biết ông T không được vào cổng của Công ty TNHH E là thông qua bà N1 thông báo cho bà biết. Trước khi công ty ra thông báo không cho ông T ra vào cổng công ty thì bà có gặp riêng ông T để nói rõ sự việc về hai hợp đồng mà bà tự lập, nhưng ông T bác bỏ.

** Quá trình tố tụng người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Thị Ngọc V trình bày:*

1. Về việc liên hệ và phối hợp công việc với ông T: Trong quá trình ông T làm việc tại Công ty TNHH E, bà có liên hệ và trao đổi với ông T liên quan đến công việc xử lý nước thải tại nhà máy, đặc biệt là trong giai đoạn sau khi bà N nghỉ việc. Việc liên hệ này nhằm mục đích phối hợp công việc kỹ thuật, nắm bắt tình trạng vận hành hệ thống xử lý nước thải, phục vụ công tác quản lý chung của Công ty đối với dịch vụ thuê ngoài. Bà không quản lý ông T với tư cách là người sử dụng lao động và không thực hiện chức năng quản lý lao động theo quy định của pháp luật; việc ông T cho rằng sau khi bà N nghỉ việc thì bà V quản lý chỉ phản ánh việc ông T liên hệ, báo cáo và phối hợp công việc kỹ thuật với bà trong quá trình thực hiện công việc liên quan đến dịch vụ xử lý nước thải và giám sát nhà thầu, không thể hiện việc bà thực hiện chức năng quản lý lao động hay xác lập quan hệ lao động giữa ông T và Công ty TNHH E.

Về việc ông T làm việc tại Công ty TNHH E là do tính chất công việc dịch vụ xử lý nước thải theo hợp đồng dịch vụ thuê ngoài của công ty, không phải do Công ty tuyển dụng, bố trí vị trí việc làm hay ký kết hợp đồng lao động. Ông T không thuộc biên chế lao động của công ty, không có hồ sơ nhận sự, không có mã số nhân viên hợp lệ của Công ty TNHH E.

Về việc chấm công theo lời khai của ông T thì bà xác định ông T không thực hiện chấm công theo hệ thống chấm công nhân sự của Công ty TNHH E; theo quy định của Công ty TNHH E, người lao động nội bộ phải chấm công bằng hệ thống máy chấm công được kết nối với phần mềm nhân sự, dữ liệu do bộ phận nhân sự quản lý và trích xuất để tính lương; việc ông T trình chấm công tại cổng bảo vệ hoặc thông qua nhóm Zalo không phải là hình thức chấm công lao động của Công ty TNHH E mà chỉ là cách theo dõi ra vào, phối hợp công việc và cách thức quản lý nội bộ đối với đơn vị dịch vụ, không làm phát sinh

quan hệ lao động với Công ty TNHH E.

Về tiền lương và bảng lương: Trong thời gian bà công tác tại phòng nhân sự, bà không lập, không ký xác nhận và không quản lý bất kỳ bảng lương nào đối với ông T. Ông T không được chi trả tiền lương thông qua hệ thống kế toán – tiền lương của Công ty TNHH E, không được đóng BHXH và không được ghi nhận là người lao động của Công ty TNHH E; việc bà có liên hệ, trao đổi công việc với ông T là phối hợp trong khuôn khổ dịch vụ thuê ngoài; việc ông Trình T2 hiểu rằng mình được “quản lý” hoặc làm việc như người lao động tại Công ty TNHH E không phản ánh đúng bản chất quan hệ thực tế; không tồn tại quan hệ lao động giữa Công ty TNHH E và ông T.

** Quá trình tố tụng người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Trần Thị Ngọc Q trình bày:*

- Về vai trò của bà trong công việc: Bà không phải là người lao động của Công ty TNHH E, không phải là người lao động của CôngDịcvụ xử lý nước thải và không có hợp đồng lao động hay hợp đồng dịch vụ với các đơn vị nêu trên.

Sau khi bà Trịnh Thụy Ý Nhi nghỉ việc, bà được người của công ty dịch vụ xử lý nước thải nhờ hỗ trợ trung gian trong việc liên hệ, phối hợp và chuyển một số khoản tiền cho ông T, nhằm đảm bảo công việc dịch vụ không bị gián đoạn trong giai đoạn chuyển tiếp.

- Về việc liên hệ, phối hợp và chuyển khoản tiền cho ông T: Trong vai trò là người trung gian hỗ trợ theo đề nghị của phía Công ty D, bà có liên hệ và trao đổi với ông T liên quan đến việc phối hợp công việc và chuyển một số khoản tiền phát sinh trong quá trình thực hiện công việc dịch vụ xử lý nước thải, các khoản tiền này được ông T gọi là tiền lương, tiền tăng ca. Bà xác định rằng việc liên hệ và chuyển khoản nêu trên không xuất phát từ quan hệ lao động, không phải là việc giao việc, quản lý hay điều hành lao động, mà chỉ nhằm hỗ trợ việc chi trả các khoản tiền phát sinh trong khuôn khổ hoạt động dịch vụ, theo sự nhờ cậy giữa các cá nhân có liên quan. Việc xác định số tiền chuyển trong từng thời điểm chỉ là việc tạm tính theo nội dung trao đổi và đề nghị từ phía công ty dịch vụ dựa trên thỏa thuận của ông T và bà N trước khi bà N nghỉ việc, không phải là việc tính lương theo cơ chế tiền lương của người sử dụng lao động, không có bảng lương, không có quyết định chi trả và không theo bất kỳ quy trình trả lương nào của Công ty TNHH E; trong một số thời điểm do khả năng tài chính cá nhân bà không đủ để chuyển khoản toàn bộ các khoản tiền phát sinh, bà có nhờ bà Nguyễn Thị N1 hỗ trợ chuyển khoản trước cho ông T. Sau đó, bà hoàn lại cho bà N1 bằng tiền mặt theo thỏa thuận cá nhân giữa bà và bà N1. Việc bà nhờ bà N1 chuyển khoản giúp chi mang tính hỗ trợ cá nhân về mặt dòng tiền, bà không trao đổi và không xác định rõ với bà N1 đó là khoản tiền gì; các khoản tiền được chuyển theo cách nêu trên không thông qua hệ thống chi trả lương của Công ty TNHH E, không phát sinh từ quỹ tiền lương hay tài khoản kế toán của Công ty TNHH E và không làm phát sinh quan hệ lao động hoặc nghĩa vụ chi trả của Công ty TNHH E đối với ông T.

- Về khoản tiền chuyển bổ sung cho ông T theo trao đổi với bà N1: Trong quá trình hỗ trợ trung gian sau khi bà N nghỉ việc, bà được bà Nguyễn Thị N1 liên hệ trao đổi về việc ông T có phản ánh các khoản tiền trước đây nhận được chưa phù hợp với thỏa thuận cá nhân trước đó của ông T và bà N trong quá trình phối hợp công việc dịch vụ. Trên cơ sở trao đổi này và nhằm hỗ trợ giải quyết dứt điểm các vướng mắc phát sinh, bà có tham gia liên hệ với C vụ và thỏa thuận để đồng ý hỗ trợ chuyển một khoản tiền bổ sung cho ông T theo đúng số tiền bà N1 tính lại do nhận được đơn khiếu nại của ông T.

Bà xác định khoản tiền chuyển bổ sung không phải là tiền lương, không phải là khoản chi trả của Công ty TNHH E; là khoản tiền chỉ mang tính hỗ trợ, điều chỉnh theo trao đổi cá nhân để xử lý dứt điểm và đảm bảo công việc dịch vụ xử lý nước thải trong gian đoạn chuyển tiếp; việc chuyển khoản này không đại diện cho ý chí hay cam kết của Công ty TNHH E, không được hạch toán là chi phí tiền lương và không làm phát sinh bất kỳ nghĩa vụ lao động nào của Công ty TNHH E đối với ông T.

- Về nguồn tiền chuyển khoản: Nguồn tiền bà chuyển khoản cho ông T là tiền do phía công ty dịch vụ nhờ bà chuyển hộ hoặc tiền cá nhân bà tạm ứng trong quá trình hỗ trợ, sau đó được C vụ hoàn lại theo thỏa thuận riêng bằng tiền mặt; việc chuyển khoản này chỉ mang tính hỗ trợ trung gian, không nhằm xác lập quan hệ lao động và không đại diện cho ý chí, cam kết hay nghĩa vụ của Công ty TNHH E.

- Về quan hệ lao động giữa ông T và Công ty TNHH E: Theo hiểu biết của bà, ông T không phải là người lao động của Công ty TNHH E, không có cơ nhân sự, không có mã số nhân viên và không thuộc đối tượng quản lý của Công ty TNHH E; việc ông T tham gia công việc tại khu nhà máy là trong khuôn khổ công việc dịch vụ xử lý nước thải của Công ty dịch vụ đã ký kết với Công ty TNHH E, không phải do Công ty TNHH E tuyển dụng hay giao kết hợp đồng lao động.

- Về quan điểm của bà: Bà chỉ là người trung gian hỗ trợ tạm thời dưới tư cách cá nhân, theo đề nghị của phía công ty dịch vụ, liên quan đến việc phối hợp và hỗ trợ thực hiện công việc dịch vụ tại Công ty TNHH E, không phải là người quản lý hay sử dụng lao động; trong quá trình thực hiện công việc dịch vụ xử lý nước thải tại Công ty TNHH E, việc liên hệ, phối hợp và hỗ trợ chi trả các khoản tiền phát sinh được thực hiện thông qua bà với vai trò trung gian hỗ trợ, nhằm đảm bảo công việc dịch vụ không bị gián đoạn trong giai đoạn chuyển tiếp; các hoạt động này chỉ liên quan đến việc hỗ trợ thực hiện công việc dịch vụ đã ký kết, không nhằm xác lập quan hệ lao động và không thể hiện việc Công ty TNHH E hoặc đơn vị cung cấp dịch vụ trực tiếp quản lý hay chi trả tiền lương cho ông T; bà không đại diện cho Công ty TNHH E và không chịu trách nhiệm thay cho Công ty TNHH E trong bất kỳ quan hệ lao động nào đối với ông T.

** Quá trình tố tụng người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Công ty TNHH T3 trình bày:*

- Về quan hệ hợp đồng dịch vụ:

Ngày 01/12/2021, Công ty TNHH T3 và Công ty TNHH E ký hợp đồng số 92.2021/HĐKT-TĐ-EINS VINA về việc xử lý chất thải lỏng.

Theo đó, Công ty TNHH T3 là đơn vị cung cấp dịch vụ, có trách nhiệm tổ chức thực hiện các công việc liên quan đến vận hành, theo dõi và đảm bảo hệ thống xử lý nước thải tại nhà máy của Công ty TNHH E hoạt động ổn định, phù hợp với yêu cầu kỹ thuật và quy định pháp luật về môi trường.

Việc tổ chức thực hiện dịch vụ bao gồm việc bố trí, phối hợp nhân sự phù hợp theo từng thời điểm nhằm đảm bảo kết quả xử lý theo nội dung hợp đồng.

- Về phương thức tổ chức thực hiện dịch vụ:

Trong quá trình thực hiện hợp đồng, việc tổ chức thực hiện dịch vụ được triển khai nhằm đảm bảo kết quả xử lý nước thải theo yêu cầu.

Tại hiện trường có sự tham gia phối hợp của các cá nhân hỗ trợ kỹ thuật theo từng thời điểm để đảm bảo vận hành liên tục.

Việc tham gia này phải phát sinh trong quá trình thực hiện dịch vụ, không phải là hoạt động tuyển dụng và không làm phát sinh quan hệ quản lý, điều hành lao động giữa Công ty TNHH E và các cá nhân tham gia.

- Về các khoản chi phí phục vụ việc thực hiện hợp đồng dịch vụ:

Trong quá trình thực hiện hợp đồng dịch vụ xử lý chất thải lỏng, nhằm đảm bảo việc vận hành, theo dõi và xử lý hệ thống nước thải tại Công ty TNHH E theo đúng thỏa thuận và quy định pháp luật, Công ty TNHH T3 có phát sinh một số chi phí phục vụ việc tổ chức thực hiện dịch vụ.

Các khoản chi phí này trong một số trường hợp được thực hiện bằng tiền mặt để đáp ứng kịp thời nhu cầu vận hành tại hiện trường, đảm bảo hệ thống hoạt động liên tục.

Việc tiếp nhận và sử dụng các khoản chi phí này có liên quan đến một số cá nhân hỗ trợ kỹ thuật trong quá trình thực hiện dịch vụ, bao gồm bà Trịnh Thụy Ý N, bà Trần Thị Ngọc Q. Tuy nhiên, việc các cá nhân này tiếp nhận, quản lý hoặc sử dụng các khoản chi phí nêu trên là hoạt động phát sinh trong quá trình phối hợp thực hiện dịch vụ, không thuộc quy trình quản lý nhân sự và không phải là hoạt động chi trả tiền lương hoặc chế độ lao động của Công ty TNHH T3.

Công ty TNHH T3 khẳng định việc chi trả phát sinh không gắn với hoạt động tuyển dụng, không làm phát sinh quan hệ lao động và không kèm theo việc quản lý lao động theo quy định pháp luật lao động; Công ty không thực hiện việc quản lý nhân sự, chấm công, tính lương hoặc áp dụng chế độ lao động đối với các cá nhân tham gia hỗ trợ công việc nêu trên; việc các cá nhân tham gia hỗ trợ kỹ thuật tại hiện trường và việc phân bổ, sử dụng các khoản chi phí (nếu có) là quan hệ phát sinh trong quá trình phối hợp thực hiện công việc, không làm phát sinh nghĩa vụ lao động của Công ty TNHH T3 và Công ty TNHH E.

- Về trường hợp của ông Đào Văn T:

Trong quá trình thực hiện dịch vụ, ông Đào Văn T có tham gia hỗ trợ một số công việc kỹ thuật tại khu vực xử lý nước thải của Công ty TNHH E trong một số thời điểm. Việc ông T tham gia hỗ trợ công việc phát sinh thông qua sự sắp xếp, thỏa thuận giữa các cá nhân tham gia thực hiện dịch vụ, không xuất phát từ việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động hoặc phân công chính thức của Công ty TNHH T3.

Công ty TNHH T3 không ký hợp đồng lao động với ông T; không tuyển dụng và không quản lý ông T như người lao động; không thực hiện các thủ tục nhân sự, chấm công, tính lương hoặc chế độ lao động đối với ông T.

Công ty TNHH T3 xác nhận rằng quan hệ giữa Công ty TNHH T3 và Công ty TNHH E là quan hệ hợp đồng dịch vụ; Công ty TNHH T3 không có thỏa thuận, không ủy quyền và không đề nghị Công ty TNHH E tuyển dụng, quản lý hoặc sử dụng ông T như người lao động; việc ông T hoặc các cá nhân khác tham gia công việc hỗ trợ (nếu có) không làm phát sinh quan hệ lao động với Công ty TNHH T3, đồng thời không làm phát sinh quan hệ lao động với Công ty TNHH E.

** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 23/4/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 16 –Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:*

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đào Văn T về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty TNHH E.

2. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E về việc yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Tuyên Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 và Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 bị vô hiệu.

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 04/5/2026, nguyên đơn ông Đào Văn T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy Bản án sơ thẩm số: 07/2026/LĐ-ST ngày 23 tháng 4 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 16 - Thành phố Hồ Chí Minh. Trường hợp không hủy bản án thì yêu cầu cấp phúc thẩm sửa bản án theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo, bị đơn đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. 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 Bộ luật Tố tụng dân sự, chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2026/LĐ-ST ngày 23/4/2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 16 - Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu phạt tố của bị 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, 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 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 nguyên đơn ông Đào Văn T 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 có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Trịnh Thụy Ý N, bà Nguyễn Thị Ngọc V, bà Trần Thị Ngọc Q, Công ty TNHH T3 đã được Tòa án triệu tập hợp lệ nhưng vắng mặt không có lý do. Căn cứ Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt các đương sự có tên nêu trên.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[4.1] Quan hệ lao động: Xét Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 và Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 do nguyên đơn ông Đào Văn T cung cấp :

Ông Đào Văn T và Công ty E ký kết Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/12/2021 đến ngày 30/11/2022) và Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/12/2022 đến ngày 30/11/2023) với mức lương 10.210.000 đồng. Nhận thấy các hợp đồng lao động này đều có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của Công ty E và được đóng dấu của Công ty tại thời điểm giao kết. Tuy nhiên, bị đơn Công ty TNHH E xác định không phỏng vấn, không tuyển dụng ông T vào Công ty TNHH E làm việc. Nhận thấy, việc hợp đồng được lập thành văn bản, có đầy đủ chữ ký, con dấu của doanh nghiệp là căn cứ để người lao động nhận thức và tin tưởng rằng hợp đồng đã được xác lập hợp pháp với người sử dụng lao động. Do đó,

trường hợp bị đơn có ý kiến cho rằng chữ ký hoặc con dấu của Công ty trên các hợp đồng lao động đã bị nhân viên tự ý sao chụp, scan và sử dụng để lập hợp đồng mà không được Công ty biết hoặc chấp thuận thì đây là vấn đề thuộc phạm vi quản lý nội bộ của Công ty, bao gồm việc quản lý con dấu, chữ ký, thẩm quyền giao kết hợp đồng và hoạt động của người lao động thuộc Công ty. Mặt khác, trong suốt quá trình làm việc, ông Đào Văn T đều thực hiện công việc, trao đổi và giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động thông qua nhân viên của công ty, được cấp thẻ nhân viên để ra vào khu vực làm việc, tại bảng thông tin xử lý nước thải được đặt tại khu vực làm việc của Công ty cũng thể hiện tên ông Đào Văn T là nhân viên của Công ty E.

Theo quy định tại Điều 13, Điều 14 và Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên. Xét thấy các Hợp đồng lao động nêu trên đều thể hiện đầy đủ những nội dung cơ bản của quan hệ lao động, bao gồm công việc, tiền lương, điều kiện làm việc và quyền, nghĩa vụ của các bên. Đồng thời, theo quy định tại khoản 1 Điều 385 và khoản 2 Điều 401 Bộ luật Dân sự, thỏa thuận hợp pháp làm phát sinh quyền, nghĩa vụ của các bên và các bên có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đã cam kết.

Do đó, khi Công ty E đã xác lập hợp đồng lao động với ông Đào Văn T bằng văn bản có chữ ký, con dấu của Công ty thì về nguyên tắc, Công ty phải chịu trách nhiệm thực hiện các quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo nội dung hợp đồng và theo quy định của pháp luật.

Từ những phân tích nêu trên, có đủ căn cứ để xác định các hợp đồng lao động đã được ký kết giữa Công ty E và ông Đào Văn T là có hiệu lực pháp luật, là cơ sở phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên trong quan hệ lao động.

[4.2] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đào Văn T, nhận thấy:

Theo nội dung các Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 (thời hạn 12 tháng) hết hạn vào ngày 30/11/2023, ông Đào Văn T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty và vẫn được thanh toán tiền công làm việc. Công việc của ông T là '*Vận hành hệ thống xử lý nước thải*'. Nội dung này đã được các đương sự thừa nhận, là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự. Căn cứ khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động, khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc, đồng thời sau 30 ngày kể từ ngày hết hạn hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới, thì hợp đồng đã giao kết đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo quy định trên, Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 ký kết giữa ông Đào Văn T và Công ty E đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ngày 14/11/2025, Công ty E ban hành Thông báo không cho phép ông Đào Văn T tiếp tục đến làm việc tại Công ty. Đây là hành vi đơn phương chấm

dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các Điều 35, 36 và 37 Bộ luật Lao động. Từ đó, có đủ căn cứ xác định Công ty E đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Đào Văn T.

[4.3] Tại Tòa án cấp phúc thẩm, bị đơn cung cấp bản trình bày ý kiến và Vi bằng số 196/2026/VB-TPLDA ngày 12/3/2026 ghi nhận mã số nhân viên A0381 thể hiện trong máy tính của Công ty đã được ghi nhận trong hệ thống đối với bà Võ Nguyễn Nhật L và số hiệu Hợp đồng 52636 là số hiệu hợp đồng đã được ghi nhận đối với ông Nguyễn Phong B, do đó bị đơn không ký hợp đồng lao động với ông Đào Văn T và không phát sinh quan hệ lao động, nên việc thông báo không cho ông T vào công ty là đúng quy định. Xét văn bản trình bày ý kiến, vi bằng và nội dung trong vi bằng thấy rằng, vi bằng thể hiện nội dung trên là phần mềm quản lý nhân sự nội bộ của Công ty, không có căn cứ để khẳng định mã số này là của ông T hay của bà L, do đó vi bằng này chưa đủ cơ sở để khẳng định rằng ông T không phải là người lao động của Công ty nên không phát sinh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

[4.4] Xét các khoản bồi thường:

Công ty E đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Đào Văn T, do đó có nghĩa vụ phải bồi thường cho người lao động theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động.

Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động thì Công ty có nghĩa vụ bồi thường cho ông T trên mức lương 10.210.000 đồng/tháng trong thời gian ông T không được làm việc (từ ngày ngày 14/11/2025 đến tháng 4/2026), thời gian báo trước 30 ngày và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T là chưa đúng, do đó cần buộc Công ty phải bồi thường cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

Trong Hợp đồng lao động, các bên đã thỏa thuận mức lương của ông T là 10.210.000 đồng/tháng; các khoản tiền ông T được nhận thêm gồm thưởng trách nhiệm, thưởng hiệu suất, không phải là tiền lương theo thỏa thuận trong Hợp đồng lao động. Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, tiền lương làm căn cứ xác định nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là tiền lương theo hợp đồng lao động. Do đó, các khoản tiền thưởng này không được tính vào tiền lương làm căn cứ xác định nghĩa vụ bồi thường của Công ty E. Vì vậy, không có cơ sở chấp nhận mức lương 12.500.000 đồng/tháng mà ông T yêu cầu làm căn cứ tính bồi thường.

[4.5] Về trách nhiệm đóng các khoản bảo hiểm xã hội:

Theo quy định tại khoản 4 Điều 3, khoản 2 Điều 21 và các Điều 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người lao động và người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trích từ tiền lương của người lao động để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội vào quỹ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong những ngày không được làm việc. Như vậy, trong vụ án này bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội và được quyền trích từ tiền bồi thường cho ông T để đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội phần trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội của ông T từ ngày 01/12/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 23/4/2026).

Như vậy, yêu cầu khởi kiện của ông Đào Văn T có căn cứ chấp nhận một phần. Mức lương làm căn cứ xác định nghĩa vụ bồi thường của Công ty E là 10.210.000 đồng/tháng theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động.

Kháng cáo của nguyên đơn ông Đào Văn T là có căn cứ chấp nhận một phần.

[5] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty E

Như nhận định tại mục [4.1], giữa nguyên đơn và bị đơn có phát sinh quan hệ lao động, Công ty E phải chịu trách nhiệm thực hiện các quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo nội dung hợp đồng lao động đã ký kết, do đó yêu cầu tuyên bố 02 Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 và Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 vô hiệu là không có căn cứ chấp nhận.

[6] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[7] Về án phí lao động sơ thẩm : Bị đơn phải chịu theo quy định pháp luật.

[8] Về án phí phúc thẩm: Do sửa án sơ thẩm nên nguyên đơn được miễn án phí phúc thẩm.

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, Điều 147, khoản 1 Điều 148, Điều 161, Điều 282, Điều 293, khoản 3, Điều 296, khoản 2 Điều 308 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 các Điều 20, 39 và 41 Bộ luật Lao động năm 2019; Khoản 1 Điều 19 và khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Đào Văn T, Sửa 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 như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đào Văn T đối với bị đơn Công ty TNHH E về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

1. Xác định Công ty TNHH E đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Đào Văn T:

1.1. Buộc Công ty TNHH E phải nhận lại ông Đào Văn T làm việc lại theo đúng hợp đồng lao động không xác định thời hạn (chuyển tiếp từ hợp đồng xác định thời hạn ngày 26/11/2022 theo Điều 20 Bộ luật Lao động) đã ký kết.

1.2. Buộc Công ty TNHH E phải bồi thường cho ông Đào Văn T các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 14/11/2025 đến tháng 4/2026 là (05 tháng) bằng 51,050,000 đồng (năm mươi một triệu không trăm năm mươi nghìn đồng)

+ 02 tháng tiền lương 20,420,000 đồng (hai mươi triệu bốn trăm hai mươi nghìn đồng)

+ Tiền lương không báo trước 45 ngày là 15.315.000 đồng (mười lăm triệu ba trăm mười lăm nghìn đồng).

Tổng cộng: 86.785.000 đồng (tám mươi sáu triệu bảy trăm tám mươi lăm nghìn đồng).

1.3. Buộc Công ty TNHH E có trách nhiệm đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội vào quỹ bảo hiểm xã hội cho ông Đào Văn T trong những ngày không được làm việc chưa được đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 01/12/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 23/4/2026) với mức lương 10.210.000 đồng/tháng. Bị đơn được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho nguyên đơn để thực hiện nghĩa vụ của người lao động.

Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đào Văn T về việc yêu cầu buộc Công ty TNHH E phải bồi thường cho ông Đào Văn T các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 14/11/2025 đến tháng 4/2026 là (05 tháng) bằng 15.199.000 đồng (mười lăm triệu một trăm chín mươi chín nghìn đồng)

+ 02 tháng tiền lương 4.580.000 đồng (bốn triệu năm trăm tám mươi nghìn đồng)

+ Tiền lương không báo trước 45 ngày là 2.535.000 đồng (hai triệu năm trăm ba mươi lăm nghìn đồng).

Tổng cộng: 22.314.000 đồng (hai mươi hai triệu ba trăm mười bốn nghìn không trăm đồng)

2. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E về việc yêu cầu tuyên bố Hợp đồng lao động số 52636/1/301122 ngày 27/11/2021 và Hợp đồng lao động số 52636/2/301123 ngày 26/11/2022 bị vô hiệu.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Đào Văn T được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH E phải chịu số tiền 2.903.550 đồng (hai triệu chín trăm lẻ ba nghìn năm trăm năm mươi đồng) được trừ vào tiền tạm ứng án phí đã nộp 600.000 đồng (sáu trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tiền số 0014087 ngày 05/3/2026 của Thi hành án dân sự Thành phố H. Công ty TNHH E còn phải nộp số tiền 2.303.550 đồng (hai triệu ba trăm lẻ ba nghìn năm trăm năm mươi đồng).

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Đào Văn T được miễn theo quy định của pháp luật.

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 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.

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