

Bản án số: 97/2025/LĐ-PT

Ngày: 23/9/2025

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: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Phan Tâm Thảo, 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 Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16 và 23 tháng 9 năm 2025 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 60/2025/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2025 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4232/2025/QĐPT-LĐ ngày 01 tháng 8 năm 2025, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 14914/2025/QĐPT-LĐ ngày 26 tháng 8 năm 2025 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông **Nguyễn Anh Q**, sinh năm 1980; Địa chỉ: Hẻm A N, phường H, thành phố P, tỉnh G (nay là phường H, tỉnh G). (có đơn xin xét xử vắng mặt).

- **Bị đơn:** **Công ty TNHH A**; Địa chỉ trụ sở: Phòng B, số B P, phường Đ, Quận A (nay là phường S), Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn:

- Ông **Nguyễn Thanh Vĩnh L**, sinh năm 2003. Địa chỉ: C X, phường T, thành phố T (nay là phường A), Thành phố H. (Theo Văn bản ủy quyền ngày 24/12/2024) (vắng mặt).

- Bà **Nguyễn Hoàng Trung D**, sinh năm 2003, trú tại: C X, phường T, thành phố T (nay là phường A), Thành phố H (Theo văn bản ủy quyền ngày 20/8/2025). (Có mặt)

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Bà **Đào Thị Phương S**, sinh năm 1996 – Luật sư Công ty Luật TNHH I thuộc Đoàn luật sư Thành phố H. Địa chỉ: Tầng D, tòa nhà C X, phường T, thành phố T (nay là phường A), Thành phố H (Có mặt)

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

NỘI DUNG VỤ ÁN

Trong đơn khởi kiện đề ngày 01/10/2024, các bản khai, các biên bản làm việc tại Tòa án, nguyên đơn ông Nguyễn Anh Q trình bày:

Ông được Công ty TNHH A (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng làm việc từ tháng 11/2022 với chức danh là Trưởng phòng dịch vụ và vận hành tại Việt Nam, với mô tả công việc: Quản lý toàn Việt Nam và bước đầu xây dựng các chi nhánh cửa hàng tại Việt Nam. Vì là một công ty Start-up nên khi ông hoàn thành phần công việc của mình là mở cửa hàng, tuyển dụng nhân sự đầy đủ, trong đó cửa hàng A chi nhánh T đã khai trương từ 20/3/2023 nhưng Công ty không đủ giấy tờ thủ tục, không có Drone để bán ra thị trường để kinh doanh máy bay phun thuốc, cho đến tháng 10/2023 Công ty mới có đầy đủ giấy tờ và bán máy bay phun thuốc ra thị trường. Đầu tháng 01/2024, cấp trên có yêu cầu mở rộng thị trường, ông đã đi khảo sát và hoàn tất việc mở thêm một cửa hàng tại huyện T, tỉnh Đ và ông đã bán được sản phẩm ra thị trường tại huyện T, tỉnh Đ. Khi mở xong cửa hàng ở tỉnh Đ, cấp trên có yêu cầu ông khảo sát để mở thêm cửa hàng tại tỉnh K, ông đã và đang thực hiện thì đến tối ngày 01/5/2024 Công ty có gửi email cho ông với quyết định chấm dứt hợp đồng với ông, đây là một việc làm sai luật lao động Việt Nam.

Hợp đồng của ông là hợp đồng không xác định thời hạn, có nhiệm vụ mở rộng tất cả các chi nhánh tại Việt Nam, tuyển dụng quản lý tất cả nhân viên thị trường và sửa chữa Drone nông nghiệp các chi nhánh bán ra thị trường, mà hiện tại các chi nhánh vẫn đang hoạt động và mở rộng thêm trên toàn quốc. Trong thời gian ông công tác tại Công ty chưa hề có một biên bản kỷ luật nào, luôn hoàn thành tốt công việc của mình. Công ty vẫn đang kinh doanh bình thường, vẫn đang mở rộng và phát triển, vẫn đang tuyển thêm nhân viên (hiện tại Công ty đã chuyển chi nhánh từ huyện T sang huyện T1, tỉnh A. Trong cuộc họp có thông báo công khai và ông có lưu lại), việc chuyển chi nhánh từ huyện T, tỉnh A sang huyện T1, tỉnh A chỉ là di chuyển văn phòng nên cũng không thể nêu lý do giải tán chi nhánh T mà cho ông nghỉ việc. Công ty ràng buộc ông trong 12 tháng từ lúc nghỉ việc thì không được làm việc liên quan đến ngành nghề của A, không được trực tiếp và gián tiếp làm việc với các khách hàng của A nhưng lại quyết định cho ông thôi việc (ngày 14/6/2024) với lý do không chính đáng là chặn đứng đường sinh sống của ông một cách vô cảm. Do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty đối với ông trái pháp luật nên ông yêu cầu Công

ty bồi thường cho ông tổng số tiền là 460.800.000 đồng, tương đương 24 tháng lương tính từ lúc cho ông thôi việc ngày 15/6/2024). Cụ thể:

- 12 tháng lương x 19.200.000 đồng/tháng = 230.400.000 đồng, đây là số tháng sau khi ông nghỉ việc và không được đi làm công ty khác có liên quan đến nông nghiệp và Drones.

- 12 tháng lương x 19.200.000 đồng/tháng = 230.400.000 đồng là tiền bồi thường cho ông để ông học nghề và tìm một công việc khác không liên quan đến nông nghiệp vì ông là lao động chính trong gia đình nên trong thời gian học nghề và tìm việc gia đình ông phải sống và con ông phải đi học để không phải là gánh nặng cho xã hội.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Nguyễn Anh Q thay đổi yêu cầu khởi kiện của mình. Ông Q yêu cầu Công ty trả tiền lương cho những ngày không được làm việc theo Hợp đồng lao động số: 02-2022/HĐLĐ-A ngày 01/11/2022 tính từ ngày 15/6/2024 đến ngày 15/4/2025 với mức lương là 17.184.000 đồng/tháng x 10 tháng = 170.184.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 17.184.000 đồng/tháng x 2 tháng = 34.368.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 17.184.000 đồng/30 x 45 ngày = 25.776.000 đồng.

Ông Q tự nguyện không yêu cầu Công ty tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông từ tháng 6/2024 đến nay. Ông Q tự nguyện rút lại yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải trả cho ông số tiền 12 tháng lương x 19.200.000 đồng = 230.400.000 đồng là tiền yêu cầu Công ty bồi thường để ông học nghề và tìm một công việc khác không liên quan đến nông nghiệp. Ông đồng ý việc cần trừ số tiền 42.053.566 đồng Công ty đã chuyển cho ông.

Bị đơn Công ty TNHH A có ông Nguyễn Thanh Vĩnh L đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty gặp trong hoạt động kinh doanh, địa điểm kinh doanh không hiệu quả nên Công ty phải đóng cửa địa điểm kinh doanh số 00001 và sau khi tiến hành các thủ tục theo quy định thì được Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh A cấp cho Thông báo về việc chấm dứt hoạt động ngày 31/8/2024. Trong quý 01/2024, khi ông Q làm việc tại Công ty đã không tạo được ra doanh số về cho Công ty. Xét về vị trí làm việc, ông Q là người đứng đầu địa điểm kinh doanh 3S TTN tại tỉnh A của Công ty. Địa điểm kinh doanh này kinh doanh không hiệu quả, không có doanh số và đã chấm dứt hoạt động theo thông báo Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh A. Xét về hiệu quả công việc của ông Q, Công ty có trao đổi thống nhất KPI cho ông Q là bán 05 máy bay trong quý 1/2024. Tuy nhiên ông Q không hoàn thành trách nhiệm khi KPI đạt 0 máy/05 máy. Xét về hồ sơ chấm dứt lao động, sau ngày 15/6/2024, ông Q đã không đi làm và cũng không có mặt tại địa điểm kinh doanh hay trụ sở chính của Công ty, mặc dù tại thời điểm này Công ty vẫn chưa ra quyết định cho ông Q nghỉ việc. Sau khi ông Q nghỉ việc, để hợp thức hóa việc nghỉ việc của ông Q nên giữa nhân sự Công ty và ông Q có trao đổi về vấn đề ký các hồ sơ do bên dịch vụ soạn thảo và trả các khoản lương (nửa tháng 6),

trợ cấp và các khoản khác sau khi nghỉ việc với tổng số tiền là 42.053.566 đồng được chuyển cùng với lương. Nhân sự Công ty đã gửi Quyết định và biên bản bàn giao thanh lý cho ông Q vào ngày 29/7/2024. Tuy nhiên, khi nhận khoản tiền 42.053.566 đồng và hồ sơ nghỉ việc thì ông Q không ký trả lại cho Công ty B bàn giao - thanh lý. Việc ông Q1 (không phải người đại diện pháp luật Công ty) ban hành Quyết định nghỉ việc và chỉ mang tính chất hợp thức hóa quá trình chấm dứt lao động giữa Công ty và ông Q sau khi trao đổi với ông Q. Công ty cho rằng người lao động không đến nơi làm việc là vi phạm quy định của Bộ luật Lao động. Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Q bởi vì Công ty gặp khó khăn phải đóng cửa địa điểm kinh doanh, thu hẹp quy mô và ông Q không đạt KPI theo thỏa thuận. Nhân sự Công ty và ông Q đã trao đổi khi chấm dứt Hợp đồng lao động thì ông Q sẽ nhận lương nửa tháng 6 và các khoản trợ cấp, bồi thường,... tương ứng tổng số tiền 42.053.566 đồng và ông Q sẽ ký các giấy tờ hợp thức hóa việc thôi việc của ông Q. Công ty không cấm ông Q đi làm việc tại Công ty khác tuy nhiên phải tuân thủ theo Hợp đồng lao động đã ký kết tại khoản 3.2 của Hợp đồng lao động quy định về nghĩa vụ của người lao động (trong vòng 12 tháng kể từ ngày Hợp đồng chấm dứt thì không làm việc cho bên thứ ba như đối tác, khách hàng của Công ty). Ông Q yêu cầu Công ty bồi thường cho ông Q học nghề và tìm một công việc khác không liên quan đến nông nghiệp là hoàn toàn vô lý mặc dù Công ty là một doanh nghiệp Start-up tại Việt Nam mới thành lập và hoạt động chưa hiệu quả. Ngoài ra, địa điểm ông Q đứng đầu không tạo ra được doanh thu tuy nhiên Công ty vẫn trả lương đầy đủ mà không yêu cầu thỏa thuận lại hay đưa ra bất cứ sự thiệt thòi nào về phía ông Q. Địa điểm kinh doanh do ông Q với vai trò người đứng đầu gặp nhiều khó khăn nên phải đóng cửa. Khi ông Q nghỉ việc thì Công ty cũng trả thêm các khoản trợ cấp, bồi thường cho ông Q nên Công ty đề nghị Tòa án xem xét sự việc một cách khách quan và toàn diện.

Về mức lương, theo khoản 3.1.1 của Hợp đồng lao động: “Mức lương này có thể được thay đổi tại thời điểm bất kỳ bằng một quyết định của Ban Giám đốc hoặc thỏa thuận hợp đồng/phụ lục hợp đồng. Mức lương được quyết định hay thỏa thuận trong 06 tháng gần nhất sẽ là căn cứ để tính toán mọi khoản bồi thường, trợ cấp theo quy định giữa Công ty và Người lao động”. Mức lương Công ty chi trả cho ông Q trong vòng 6 tháng gần nhất là 17.184.000 đồng, nên mức lương để tính bồi thường cho ông Q là 17.184.000 đồng. Công ty đã chuyển trả cho ông Q 42.053.566 đồng, được chuyển cùng với lương từ ngày 01/6/2024 vì vậy Công ty đề nghị Tòa án đưa số tiền này vào vụ án để cân trừ hoặc hoàn trả cho Công ty nếu Công ty thanh toán cho ông Q thiếu hoặc dư theo quy định pháp luật. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh) đã xử:

Căn cứ vào Điều 5; khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân

sự; Điều 14, 15, 18, 20, 21, 23, 39 và Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014); khoản 1 Điều 13 Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11 tháng 01 năm 2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh Q.

Buộc Công ty TNHH A phải trả cho ông Nguyễn Anh Q tiền lương theo Hợp đồng lao động số: 02-2022/HĐLĐ-A ngày 01/11/2022 tính từ ngày 15/6/2024 đến 15/4/2025 là 170.184.000 đồng; bồi thường cho ông Nguyễn Anh Q 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 34.368.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 25.776.000 đồng. Tổng cộng là 230.328.000 đồng, trừ số tiền ông Nguyễn Anh Q đã nhận từ Công ty TNHH A là 42.053.566 đồng nên tổng số tiền Công ty TNHH A phải trả cho ông Q là 188.274.434 đồng.

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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh Q về việc buộc Công ty TNHH A phải trả cho ông Quân số tiền 240.000.000 đồng là tiền bồi thường để ông Q học nghề và tìm một công việc khác không liên quan đến nông nghiệp.

3. Về án phí: Ông Nguyễn Anh Q được miễn án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động. Công ty phải chịu án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động là 5.648.233 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 28/4/2025, bị đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Ngày 13/5/2025, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm (đơn đề nghị ngày 08/5/2025). Đến ngày 19/6/2025, nguyên đơn nộp Đơn rút kháng cáo (đơn đề nghị ngày 12/6/2025) kèm theo Đơn kiến nghị.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư Đào Thị Phương S trình bày:

Bị đơn kháng cáo một phần quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16/4/2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do không đồng ý với phần bản án tuyên xử: “Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 25.776.000 đồng”. Công ty đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thông báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật. Công ty đã gửi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho ông Nguyễn Anh Q qua email vào ngày 01/5/2024. Email thể hiện rõ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có hiệu lực sau 45 ngày kể từ ngày thông báo, tức ngày 15/6/2024. Việc báo trước 45 ngày đã được Công ty thực hiện đầy đủ theo quy định khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16/4/2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh) đối với nội dung không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc “bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 25.776.000 đồng”.

Người kháng cáo, bị đơn Công ty TNHH A có bà Nguyễn Hoàng Trung D đại diện theo ủy quyền trình bày: Bị đơn thống nhất với ý kiến tranh luận của Luật sư. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16/4/2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh).

Nguyên đơn ông Nguyễn Anh Q có đơn đề ngày 01/9/2025 xin xét xử vắng mặt. Tại phiên tòa, Thẩm phán đã thông qua nội dung các Đơn kiến nghị đề ngày 12/6/2025, Đơn đề nghị vắng mặt ngày 01/9/2025 của ông Nguyễn Anh Q.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là đúng quy định. Trên cơ sở các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, xác định Công ty đã thực hiện thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động trong thời hạn 45 ngày theo quy định, kháng cáo của bị đơn đối với nội dung về tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là có căn cứ nên đề nghị chấp nhận kháng cáo của bị đơn. Đối với các nội dung khác không bị kháng cáo, nhận thấy Cấp sơ thẩm áp dụng mức lương để tính tiền lương trong những ngày không được làm việc trên cơ sở nguyên đơn tự nguyện không yêu cầu Công ty đóng BHXH là không đúng quy định, vi phạm quy định của Luật Bảo hiểm xã hội về việc người lao động và người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH bắt buộc. Nên đề nghị điều chỉnh lại cho đúng

quy định pháp luật. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Nhận thấy đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.3] Về kháng cáo của nguyên đơn: Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn đã được Hội đồng xét xử sơ thẩm giải thích về quyền kháng cáo của các đương sự. Bản án sơ thẩm được tuyên vào ngày 14/6/2025. Ngày 13/5/2025, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm (đơn đề nghị ngày 08/5/2025) là quá thời hạn kháng cáo được quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Ngày 19/6/2025, nguyên đơn nộp Đơn rút kháng cáo (đơn đề ngày 12/6/2025). Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy, theo quy định tại Điều 275 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 Cấp sơ thẩm vẫn phải làm tiểu hồ sơ về kháng cáo quá hạn gửi lên Cấp phúc thẩm để xét kháng cáo quá hạn, trên cơ sở đơn xin rút kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét kháng cáo quá hạn sẽ đình chỉ xét kháng cáo quá hạn. Cấp sơ thẩm không thực hiện là có thiếu sót cần rút kinh nghiệm.

[1.4] Cấp sơ thẩm chấp nhận việc nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện và đình chỉ giải quyết các yêu cầu được rút này là đúng với quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự là đúng quy định.

[2] Về quan hệ lao động: Căn cứ Hợp đồng lao động số 02-2022/HĐLD-A ngày 01/11/2022, xác định giữa ông Nguyễn Anh Q và Công ty TNHH A có giao kết và thực hiện quan hệ lao động.

Ngày 30/4/2024, Công ty đã gửi email về việc đóng cửa, chấm dứt hoạt động của chi nhánh nơi ông Q làm việc và phụ trách hoạt động. Ngày 15/6/2024, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q.

Cấp sơ thẩm khi tuyên án có thiếu sót khi xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên. Căn cứ yêu cầu bồi thường tiền lương cho những ngày không được làm việc 15/6/2024 đến 15/4/2025 của nguyên đơn cần xác định Hợp đồng lao động số 02-2022/HĐLĐ-A ngày 01/11/2022 chấm dứt kể từ ngày 15/4/2025.

[3] Xét kháng cáo một phần bản án sơ thẩm của bị đơn đối với nội dung “bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 25.776.000 đồng”.

[3.1] Kiểm tra nội dung email gửi từ ông Võ Duy Q1 đến ông Nguyễn Anh Q ngày 01/5/2024 (tài liệu do bị đơn cung cấp), thể hiện: “Chào Q S1 H. *Đính kèm là quyết định đóng cửa 3S TTN và đồng thời là thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với các nhân sự còn lại của TTN tính đến thời điểm này - 1 nhân sự Nguyễn Anh Q - trưởng phòng dịch vụ và vận hành...*”.

[3.2] Ngoài ra, Bản khai bổ sung đề ngày 20/01/2025 thể hiện nội dung: “... ngày 30/4/2024 công ty gửi email quyết định đóng cửa chi nhánh 3S TTN - T (xem đính kèm)...” và kiểm tra nội dung tài liệu Quyết định do nguyên đơn cung cấp kèm theo bản khai thể hiện “...4 Chấm dứt các hợp đồng lao động của các nhân sự còn lại tại 3S TTN T theo quy định của Bộ luật Lao động... 4.1 Danh sách nhân sự kèm theo: Nguyễn Anh Q... 5. Quyết định này đồng thời là thông báo chính thức về việc “chấm dứt hợp đồng lao động” với các nhân sự còn lại của 3S TTN...”. Cấp sơ thẩm đã thiếu kiểm tra.

Như vậy, Công ty đã thực hiện thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn 45 ngày theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019. Kháng cáo của bị đơn là có căn cứ nên được chấp nhận.

[4] Đối với phần nội dung bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[4.1] Cấp sơ thẩm nhận định “Do ông Q không yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm theo quy định từ tháng 6/2024 nên Hội đồng xét xử không buộc Công ty tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Q từ tháng 6/2024 đến nay theo quy định của Luật Bảo hiểm.” và “ông Q tính theo con số 17.184.000 đồng/tháng là sự tự nguyện của ông Q”. Có thể thấy rằng mức lương 17.184.000 đồng tính bồi thường là do trừ đi số tiền BHXH, BHYT, BHTN mà người lao động phải đóng.

[4.2] Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 168 Bộ luật Lao động 2019 thì “Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.” và quy định tại khoản 1, 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Cấp sơ thẩm trên cơ sở ý kiến của người lao động không yêu cầu Công ty đóng BHXH để nhận định không buộc Công ty tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Q từ tháng 6/2024 đến nay theo quy

định của Luật Bảo hiểm là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 168 Bộ luật Lao động 2019 và khoản 1, 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

[4.3] Ngoài ra, nguyên đơn tuy có kháng cáo trễ hạn, sau đó có đơn xin rút kháng cáo nhưng vẫn có ý kiến kiến nghị tính lại mức bồi thường theo mức tiền lương là 19.200.000 đồng đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

[4.4] Nhằm đảm bảo việc xét xử thực hiện đúng quy định pháp luật, cần xác định lại mức tiền lương phải trả theo hợp đồng lao động là 19.200.000 đồng để tính bồi thường tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và tuyên buộc người lao động, người sử dụng lao động phải đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định về BHXH.

[4.5] Căn cứ nội dung xác nhận tại Văn bản số 843/BHXH-TST ngày 25/3/2025 của Bảo hiểm xã hội Quận A thể hiện “Công ty đã đóng bảo hiểm cho ông Q từ tháng 11/2022 đến tháng 6/2024 với mức lương 19.200.000 đồng, chức danh Trưởng phòng vận hành”. Hội đồng xét xử thấy rằng cần tuyên buộc ông Nguyễn Anh Q và Công ty TNHH A có nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 7/2024 đến tháng 4/2025 theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

[4.6] Do Cấp sơ thẩm đã áp dụng sai quy định pháp luật về Bảo hiểm xã hội, loại trừ chi phí đóng BHXH, BHYT, BHTN ra khỏi mức tiền lương được áp dụng để tính bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, việc này đã làm ảnh hưởng đến Quỹ Bảo hiểm xã hội. Để bảo đảm thực hiện đúng quy định pháp luật, tuy nội dung này không bị kháng cáo kháng nghị nhưng Hội đồng xét xử thống nhất tính toán lại chi phí tiền lương cho những ngày không được làm việc, sửa án ở nội dung này để đảm bảo người lao động thực hiện việc đóng BHXH theo đúng mức lương đã thỏa thuận tại hợp đồng lao động.

[5] Đối với phần nội dung “Buộc Công ty TNHH A bồi thường cho ông Nguyễn Anh Q 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 34.368.000 đồng” không bị kháng cáo, kháng nghị nên không xét.

[6] Đối với nội dung cản trừ số tiền ông Nguyễn Anh Q đã nhận từ Công ty TNHH A là 42.053.566 đồng trên tổng số tiền bị đơn phải trả, không bị kháng cáo, kháng nghị nên không xét.

[7] Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa án sơ thẩm nên xác định lại án phí sơ thẩm. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 ông Nguyễn Anh Q được miễn án phí. Công ty TNHH A phải chịu án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp lao động là 5.529.433 đồng.

[8] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo, bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: Chấp nhận kháng cáo của bị đơn, Công ty TNHH A, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh).

Căn cứ vào Điều 5; khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 14, 15, 18, 20, 21, 23, 39, 41 và Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014); khoản 1 Điều 13 Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11 tháng 01 năm 2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Xử:

1. Xác định Công ty TNHH A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Anh Q trái pháp luật. Hợp đồng lao động số: 02-2022/HĐLĐ-A ngày 01/11/2022 chấm dứt kể từ ngày 15/4/2025.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh Q.

- Buộc Công ty TNHH A phải trả cho ông Nguyễn Anh Q tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/6/2024 đến 15/4/2025 (làm tròn là 10 tháng) là 192.000.000 đồng (Một trăm chín mươi hai triệu đồng);

- Buộc Công ty TNHH A bồi thường cho ông Nguyễn Anh Q 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 34.368.000 đồng (Ba mươi bốn triệu ba trăm sáu mươi tám nghìn đồng);

Tổng cộng là 226.368.000 đồng, trừ số tiền ông Nguyễn Anh Q đã nhận từ Công ty TNHH A là 42.053.566 đồng nên tổng số tiền Công ty TNHH A phải trả cho ông Q là 184.314.434 đồng (Một trăm tám mươi bốn triệu ba trăm mười bốn nghìn bốn trăm ba mươi bốn đồng).

Ông Nguyễn Anh Q và Công ty TNHH A có nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 7/2024 đến tháng 4/2025 theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (tương ứng với mức lương là 19.200.000 đồng/tháng theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số 02-2022/HĐLĐ-A ngày 01/11/2022 đã đăng ký đóng BHXH).

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh Q về việc bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 45 ngày là 25.776.000 đồng.

4. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh Q về việc buộc Công ty TNHH A phải trả cho ông Quân số tiền 240.000.000 đồng là tiền bồi thường để ông Q học nghề và tìm một công việc khác không liên quan đến nông nghiệp.

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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Anh Q được miễn án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp lao động. Công ty TNHH A phải chịu án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp lao động là 5.529.433 đồng.

6. Án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo Công ty TNHH A không phải chịu. Hoàn lại cho Công ty TNHH A số tiền 300.000 đồng đã tạm nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0072231 ngày 06/5/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Phòng Thi hành án dân sự khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh). Thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- VKSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- THADS Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Phòng THADS khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài