TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 119/2025/LĐ-PT
Ngày 30-12-2025
V/v tranh chấp về trường hợp
đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Huỳnh.

Các Thẩm phán: Ông Bùi Ngọc Thạch

Ông Cao Nhật Thanh

- Thư ký phiên tòa: Bà Đặng Huyền Ngọc - 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 và 30 tháng 12 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (cơ sở 2) mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 83/2025/TLPT-LĐ ngày 21/10/2025 về việc "tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 28/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6951/2025/QĐ-PT ngày 21/11/2025, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Kiều Văn D, sinh năm 2000; nơi đăng ký thường trú: thôn B, xã L, huyện M, Thành phố Hà Nội (nay là thôn B, xã Y, Thành phố Hà Nội); nơi đăng ký tạm trú: khu phố C, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là ấp C, xã B, Thành phố Hồ Chí Minh), có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z; địa chỉ: thửa đất số 678, tờ bản đồ số 42, nhà xưởng 1 cụm NXCT H, đường L, khu phố B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là ấp B, xã B, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông Hoàng Văn D1, sinh năm 1989; địa chỉ: số C đường E, khu phố N, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (theo giấy ủy quyền ngày 11/9/2025). Có mặt.

- *Người kháng cáo*: bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm

** Tại đơn khởi kiện đề ngày 18 tháng 02 năm 2025, bản tự khai và trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Kiều Văn D trình bày:*

Ngày 21/6/2024, ông Kiều Văn D (sau đây viết tắt là ông D) và Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z (sau đây viết tắt là Công ty Z1) ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm theo Hợp đồng lao động số 1035/HDLDZBVN. Theo thỏa thuận trong hợp đồng: Công việc là nhân viên nhân sự; thời hạn hợp đồng là 01 năm từ ngày 21/6/2024 đến 20/6/2025, chế độ làm việc không quá 08 giờ/ngày, không quá 48 giờ/tuần, lương cơ bản: 7.100.000 đồng/tháng, phụ cấp đi lại 500.000đồng/tháng, phụ cấp điện thoại 200.000đồng/tháng, phụ cấp nhà ở 500.000đồng/tháng, thưởng chuyên cần 500.000đồng/tháng, tiền thưởng theo năng suất 4.200.000đồng/tháng. Tiền lương thực nhận mỗi tháng của ông D là từ 13.000.000 đồng.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, ông D hoàn thành công việc được giao, không có bất kì một sơ suất nào. Đến ngày 06/01/2025, Công ty Z1 cho ông D nghỉ việc và giao cho ông D Quyết định xử lý kỷ luật lao động số ZB250106 ngày 06/01/2025, hình thức kỷ luật là sa thải, với lý do: không thực hiện trách nhiệm công việc được giao và không tuân theo sắp xếp công việc của cấp trên, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của công ty với người lao động.

Nhận thấy, quá trình lao động ông D không có sai phạm, không bị lập biên bản về hành vi sai phạm, trong nội quy lao động Công ty Z1 không quy định về việc "không thực hiện trách nhiệm công việc được giao và không tuân theo sắp xếp công việc của cấp trên gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của công ty với người lao động" thì sẽ bị sa thải. Việc Công ty Z1 xử lý kỷ luật lao động đối với ông D hình thức sa thải là trái quy định pháp luật. Do đó, ông D khởi kiện yêu cầu Công ty Z1 phải thanh toán những khoản tiền tính đến tháng 7 năm 2025 như sau:

- Buộc Công ty Z1 nhận ông Kiều Văn D trở lại làm việc. Trường hợp không nhận ông D trở lại làm việc thì yêu cầu bồi thường 03 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 13.000.000 đồng x 3 = 39.000.000 đồng.

- Buộc Công ty Z1 thanh toán 05 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật, số tiền là: 13.000.000 đồng x 5 = 65.000.000 đồng.

- Buộc Công ty Z1 thanh toán 01 tháng lương do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, số tiền là 13.000.000 đồng.

- Buộc Công ty Z1 thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc kể từ ngày 06/01/2025 cho đến khi Tòa án ra quyết định cuối cùng, tạm tính từ tháng 01/2025 đến tháng 7/2025 = 13.000.000 đồng x 7 = 91.000.000 đồng.

- Buộc Công ty Z1 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thanh toán phép năm những ngày không được làm việc, cụ thể như sau:

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 7.100.000 đồng x 21,5% x 7 = 10.685.500 đồng.

+ Phép năm những ngày không được làm việc: 13.000.000 đồng/26 x 7 = 3.500.000 đồng.

+ Tiền thưởng năm 2024: 7.100.000 đồng + (4.200.000 đồng/2): 12 x 6 = 4.600.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu tính đến tháng 7/2025 là: 226.785.500 đồng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Z1 tại cấp sơ thẩm là bà Nguyễn Thị Thanh T trình bày: Thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn ông Kiều Văn D về hợp đồng lao động giữa Công ty Z1 với ông D.

Về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông D: vào khoảng tháng 02/2025, bà Hồ Thị Bình T1 là giám đốc nhân sự Công ty Z1, là người phụ trách, quản lý và là cấp trên của ông D, quá trình làm việc bà T1 báo lại với giám đốc Công ty Z1 là ông D không phù hợp với công việc, không cần ông D tiếp tục làm việc, do đó giám đốc Công ty Z1 phản hồi, nếu cho rằng nhân sự không phù hợp thì bà T1 tự sắp xếp và quyết định. Sau đó, bà T1 trình giám đốc Công ty Z1 kí Quyết định xử lý kỷ luật lao động số ZB250106 ngày 06/01/2025 sa thải ông D.

Tài liệu chứng cứ về quy trình xử lý kỷ luật lao động đối với ông D Công ty Z1 chưa có để cung cấp cho Tòa án, cam kết cung cấp cho Tòa án trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày 13/8/2025, hết thời hạn Công ty Z1 không cung cấp được thì Tòa án xử lý theo quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông D, Công ty Z1 không đồng ý.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Kiều Văn D xác định lại yêu cầu khởi kiện như sau:

- Nguyên đơn rút các yêu cầu như sau:

+ Rút yêu cầu về việc buộc Công ty Z1 nhận ông Kiều Văn D trở lại làm việc, không yêu cầu Công ty Z1 bồi thường 03 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 13.000.000 đồng x 3 = 39.000.000 đồng.

+ Rút một phần yêu cầu về việc buộc Công ty Z1, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 7.100.000 đồng x 21,5% x 7 = 10.685.500 đồng, chỉ yêu cầu Công ty Z1 thanh toán 5.011.000 đồng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Số tiền yêu cầu được phân tích cụ thể như sau:

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 7.100.000 đồng x 21,5% x 3 = 4.579.500 đồng;

Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: 7.100.000 đồng x 1.5% x 5 (tính từ tháng 04/2025 đến ngày 28/8/2025) = 532.000 đồng. Đối với khoản tiền này Công ty hiện nay ông D đang làm việc đã thực hiện đóng cho ông từ tháng 04/2025 đến ngày 28/8/2025. Căn cứ yêu cầu là Điều 42 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2017 và Quyết định số 595 của B ban hành ngày 14/4/2017, người lao

động khi tham gia 02 hợp đồng lao động sẽ đóng Bảo hiểm xã hội theo Hợp đồng 1, bảo hiểm y tế theo hợp đồng có mức cao hơn, và đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng loại hợp đồng.

+ Rút yêu cầu về việc buộc Công ty Z1 phải thanh toán phép năm trong những ngày không được làm việc (từ 06/01/2025 đến tháng 8/2025): 13.000.000 đồng/26 x 8 = 3.846.000 đồng.

- Nguyên đơn giữ nguyên các yêu cầu sau:

+ Buộc Công ty Z1 phải thanh toán 05 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật, số tiền là: 13.000.000 đồng x 5 = 65.000.000 đồng.

+ Buộc Công ty Z1 phải thanh toán 01 tháng lương do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, số tiền là: 13.000.000 đồng.

+ Buộc Công ty Z1 thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc kể từ ngày 06/01/2025 cho đến khi Tòa án ra quyết định cuối cùng, tạm tính từ tháng 01/2025 đến ngày 28/8/2025 = 13.000.000 đồng x 7 tháng 20 ngày = 101.000.000 đồng.

Tiền thưởng năm 2024: 7.100.000 đồng + (4.200.000 đồng/2) : 12 x 6 = 4.200.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu Công ty Z1 phải thanh toán là 188.200.000 đồng.

Tiền lương làm cơ sở yêu cầu bồi thường là 13.000.000 đồng/tháng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Z1 là bà Nguyễn Thị Thanh T trình bày: Công ty Z1 sa thải ông Kiều Văn D là trái quy định pháp luật. Quá trình thỏa thuận để giải quyết, ngày 14/02/2025, Công ty Z1 đồng ý nhận ông Kiều Văn D trở lại làm việc, đồng ý trả lương cho ông D những ngày không được làm việc từ ngày 06/01/2025 đến ngày 14/02/2025, nhưng ông D không đồng ý. Do đó, Công ty Z1 chỉ đồng ý một phần yêu cầu khởi kiện của ông D. Mức lương làm cơ sở bồi thường là mức lương cơ bản mà Công ty Z1 chi trả cho ông D theo hợp đồng, được xác định là 7.100.000 đồng/tháng. Công ty Z1 đồng ý bồi thường cho ông D những khoản sau:

Bồi thường cho ông D những ngày không được làm việc tính từ ngày 06/01/2025 đến 14/02/2025 là 01 tháng 07 ngày = 9.011.000 đồng.

Bồi thường cho ông D 02 tháng tiền lương do sa thải trái quy định pháp luật = 14.200.000 đồng.

Bồi thường cho ông D 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước = 7.100.000 đồng;

Bồi thường cho ông D 01 tháng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp số tiền là 1.565.000 đồng.

Bồi thường cho ông D tiền thưởng Tết số tiền là 4.200.000 đồng.

Tổng số tiền đồng ý bồi thường cho ông D là: 36.076.000 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 28/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Kiều Văn D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z về việc tranh chấp về lao động trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z phải thanh toán cho ông Kiều Văn D số tiền 119.779.500 (một trăm mười chín triệu bảy trăm bảy mươi chín nghìn năm trăm) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại các Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự 2015.

2. Đình chỉ xét xử các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Kiều Văn D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z như sau:

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z nhận ông Kiều Văn D trở lại làm việc, bồi thường 03 tháng tiền lương là 39.000.000 (ba mươi chín triệu) đồng.

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z thanh toán Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, số tiền là 5.674.500 (năm triệu sáu trăm bảy mươi bốn nghìn năm trăm) đồng.

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z thanh toán phép năm trong những ngày không được làm việc, số tiền là 3.846.000 (ba triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn) đồng.

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

Ngày 11/9/2025, bị đơn Công ty Z1 có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Bị đơn thay đổi nội dung kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử tuyên hủy bản án sơ thẩm, trả hồ sơ vụ án cho Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại vì có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, trong quá trình xét xử tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn có đi làm tại công ty khác và đã được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 4/2025 cho đến nay. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành thu thập sổ bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động của nguyên đơn và công ty M để có căn cứ xác định và ghi nhận vào bản án sơ thẩm.

Thứ hai, Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng mức lương để yêu cầu bồi thường là 13.000.000 đồng là chưa phù hợp, bởi lẽ Tòa án cấp sơ thẩm không yêu cầu

nguyên đơn cung cấp sao kê ngân hàng, phiếu lương của 6 tháng liền kề mà chỉ dựa vào bản photo chuyển khoảng 02 tháng (tháng 10 và tháng 11/2024) do nguyên đơn cung cấp để làm căn cứ xác định mức lương yêu cầu bồi thường là vi phạm quy định tại Điều 93, 94 và 95 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Thứ ba, tại buổi hòa giải tranh chấp lao động, phía công ty đã có ý kiến về việc nhận ông D trở lại làm việc, đồng thời cũng đã có văn bản hủy Quyết định xử lý kỷ luật nhưng Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét nên ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn.

Nguyên đơn ông Kiều Văn D giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, không chấp nhận nội dung kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: vào ngày 06/01/2025, Công ty Z1 ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số ZB250106 ngày 06/01/2025 sa thải ông D. Tuy nhiên, việc xử lý kỷ luật, sa thải ông D là không đúng quy định theo khoản 1 Điều 38 và Điều 41 của Bộ luật Lao động. Tại biên bản làm việc tại Tòa án, bị đơn đồng ý nhận nguyên đơn về làm việc tuy nhiên nguyên đơn không đồng ý. Như vậy, việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản: Tiền lương trong những ngày không được làm việc; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; tiền vi phạm thời hạn báo trước và người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày cho thôi việc đến tháng 03/2025 cho người lao động theo quy định pháp luật là phù hợp. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 28/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh**.**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng: bị đơn có trụ sở tại xã L, Thành phố Hồ Chí Minh nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 19 Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; đơn kháng cáo của bị đơn Công ty Z1 được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

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

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: ông D và Công ty Z1 có ký Hợp đồng lao động số 1035/HDLDZBVN ngày 21/6/2024, thời hạn 01 năm từ ngày 21/6/2024 đến ngày 20/6/2025. Vị trí làm việc: Nhân viên nhân sự; mức lương theo hợp đồng lao động gồm: lương cơ bản là 7.100.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp: phụ cấp đi lại 500.000đồng/tháng, phụ cấp điện thoại 200.000đồng/tháng, phụ cấp nhà ở 500.000đồng/tháng; thưởng chuyên cần 500.000đồng/tháng, tiền thưởng theo năng suất 4.200.000đồng/tháng. Ngày 06/01/2025, Công ty Z1 cho ông D nghỉ việc và giao cho ông D Quyết định xử lý kỷ luật Lao động số ZB250106, hình thức kỷ luật là sa thải, với lý do: không thực hiện trách nhiệm công việc được giao và không tuân theo sắp xếp công việc của cấp trên gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của công ty với người lao động. Đây là các tình tiết, sự kiện được các bên đương sự thừa nhận, không cần phải chứng minh nên được xem là chứng cứ theo Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.2] Về việc chấm dứt hợp đồng lao động: bị đơn ban hành Quyết định số ZB250106 ngày 06/01/2025 sa thải ông D với lý do như trên là không có căn cứ, không chứng minh được lỗi của người lao động, không tuân thủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được đại diện bị đơn thừa nhận tại biên bản biên bản làm việc ngày 14/02/2025 tại Phòng Lao động và thương binh xã hội huyện B và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án do đó quan hệ tranh chấp được xác định ở đây là "tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" theo điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự; Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là chưa chính xác.

[2.3] Xét các khoản bồi thường: căn cứ Điều 131 Bộ luật Lao động, Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động theo người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động theo Điều 41 của Bộ luật Lao động.

Điều 41 Bộ luật Lao động quy định:

"*1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.*

...

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động".

[2.3.1] Về tiền lương trong thời gian không được làm việc: Hợp đồng lao động xác định lương cơ bản là 7.100.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp: phụ cấp đi lại 500.000đồng/tháng, phụ cấp điện thoại 200.000đồng/tháng, phụ cấp nhà ở 500.000đồng/tháng; thưởng chuyên cần 500.000đồng/tháng, tiền thưởng theo năng suất 4.200.000đồng/tháng; theo đó các khoản phụ cấp đi lại, phụ cấp điện thoại, phụ cấp nhà ở, chuyên cần là những khoản phụ cấp chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động mới xác định được nhu cầu sinh hoạt, đi lại và có thể hiện đầy đủ tinh thần trách nhiệm, sự chuyên cần hay không. Về tiền thưởng theo năng suất theo quy định tại Điều 140 thì "*Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động*". Khoản tiền thưởng cũng chỉ được xác định khi người lao động có làm việc trực tiếp thì mới có căn cứ xác định. Do đó, chỉ có căn cứ chấp nhận mức lương làm căn cứ bồi thường cho người lao động trên mức lương cơ bản là 7.100.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp, tiền thưởng nêu trên không được tính làm căn cứ bồi thường cho người lao động.

[2.3.2] Về thời gian không được làm việc: theo hợp đồng lao động thời hạn 01 năm từ ngày 21/6/2024 đến ngày 20/6/2025; ngày 06/01/2025 Công ty Z1 chấm dứt hợp đồng lao động với ông D, ngày 14/02/2025 tại buổi hòa giải tranh chấp lao động tại Phòng Lao động , thương binh và xã hội huyện B đại diện bị đơn Công ty Z1 đồng ý nhận ông D trở lại làm việc và trả tiền lương cho ông D những ngày bị mất việc từ 06/01/2025 đến 14/02/2025 nhưng ông D không đồng ý, mà yêu cầu công ty bồi thường 05 tháng lương nên bị đơn không đồng ý. Quá trình tham gia tố tụng đại diện bị đơn cũng đồng ý nhận ông D trở lại làm việc nhưng ông D rút yêu cầu, không đồng ý quay lại làm việc. Do đó, có căn cứ xác định thời gian ông D không được làm việc tại Công ty Z1 là từ ngày Công ty Z1 ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số ZB250106 ngày 06/01/2025 với hình thức sa thải ông D đến ngày hết hạn Hợp đồng lao động số 1035/HDLDZBVN ngày 21/6/2024 nên thời gian bồi thường cho người lao động trong những ngày không được làm việc được xác định là từ ngày 06/01/2025 đến ngày 20/6/2025 là 05 tháng 14 ngày số tiền 38.813.333 đồng.

[2.3.3] Do bị đơn sa thải người lao động trái pháp luật nên phải bồi thường thêm cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo Điều 41 của Bộ luật Lao động số tiền 7.100.000 đồng x 2 = 14.200.000 đồng.

[2.3.4] Về tiền bồi thường do vi phạm báo trước: theo Điều 41 của Bộ luật Lao động nêu trên "*Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước".* Do đó bị đơn phải bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 7.100.000 đồng.

[2.4] Về tiền thưởng tết năm 2024: quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa bị đơn đồng ý trả tiền thưởng tết năm 2024 số tiền 4.200.000 đồng cho ông D nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là phù hợp.

[2.5] 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 (từ ngày 06/01/2025 đến ngày 20/6/2025). 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 D để đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội phần trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội của ông D từ 06/01/2025 đến ngày 20/6/2025.

[4] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn nên Hội đồng xét xử sẽ sửa một phần bản án sơ thẩm.

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

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 282, Điều 293, khoản 2 Điều 308, Điều 309 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 41, 90, 104, 131 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; khoản 4 Điều 3, khoản 2 Điều 21 và các Điều 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z; sửa một phần Bản án sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 28/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Kiều Văn D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z về việc "tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z phải thanh toán cho ông Kiều Văn D số tiền 64.313.333 đồng (trong đó tiền bồi thường thời gian không được làm việc là 38.813.333 đồng, tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật là 14.200.000 đồng, tiền vi phạm thời gian báo trước 7.100.000 đồng, tiền thưởng năm 2024 là 4.200.000 đồng).

1.2. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z có trách nhiệm đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội vào quỹ bảo hiểm xã hội cho ông Kiều Văn D trong những ngày không được làm việc chưa được đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 01/2025 đến ngày 20/6/2025 với mức lương 7.100.000 đồng/tháng. Bị đơn được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho nguyên đơn để thực hiện nghĩa vụ của người lao động.

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

2. Phần nội dung "Đình chỉ xét xử các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Kiều Văn D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị bao gồm:

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z nhận ông Kiều Văn D trở lại làm việc, bồi thường 03 tháng tiền lương là 39.000.000 (ba mươi chín triệu) đồng.

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z thanh toán Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, số tiền là 5.674.500 (năm triệu sáu trăm bảy mươi bốn nghìn năm trăm) đồng.

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z thanh toán phép năm trong những ngày không được làm việc, số tiền là 3.846.000 (ba triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn) đồng" của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z phải chịu 1.929.399 đồng (một triệu chín trăm hai mươi chín nghìn ba trăm chín mươi chín nghìn đồng).

- Ông Kiều Văn D được miễn nộp án phí lao động.

4. Về án phí phúc thẩm: Hoàn trả cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn Z 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0016919 ngày 11/9/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc 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.

***Nơi nhận**:*
- VKSND Thành phố HCM;
- TAND khu vực 19 – TP HCM;
- P THADS khu vực 19 – TP HCM;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa DS, HSVA.

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

Nguyễn Văn Huỳnh