

Bản án số: 02/2026/LĐ-PT

Ngày: 09/01/2026

V/v Tranh chấp hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Đức Bằng

Các thẩm phán: Ông Tống Quốc Thanh

Ông Trần Anh Tuấn

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Trung Kiên- Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội:** Bà Nguyễn Thị Huyền Trang -Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Các ngày 09/01/2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 42/2025/TLPT-LĐ ngày 25/11/2025 về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 19, 21/8/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2, thành phố Hà Nội bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1124/2025/QĐ-PT ngày 22/12/2025, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông Vũ Đặng Việt C, sinh năm 1982;

HKTT: Số 36 thôn GL 2, xã QM, Thành phố Hà Nội). (Có mặt)

Người đại diện theo uỷ quyền: Ông Chu Hoài N1, sinh năm 2000. (Có mặt)

HKTT: Số 01 ngách 83 ngõ 500 đường Hòa Bình, TDP Phúc Yên, phường YB, tỉnh LC.

- **Bị đơn:** Công ty cổ phần Thương mại và Liên kết N;

Trụ sở: Tầng 9 tòa nhà TNR, số 54A đường NCT, phường L, Thành phố Hà Nội.

Đại diện theo pháp luật: Ông RMH – Tổng Giám đốc.

Đại diện theo uỷ quyền: Bà Lê Nhật Linh, bà Trần Thị Trang và Nguyễn Thị Hồng Nhung. (Có mặt)

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Bùi Xuân Dương.
(Có mặt)

Cùng địa chỉ: Tầng 9 tòa nhà TNR, số 54A Nguyễn Chí Thanh, phường Láng, thành phố Hà Nội.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Theo Đơn khởi kiện và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, Nguyên đơn - ông Vũ Đặng Việt C trình bày:

Ông Vũ Đặng Việt C được Công ty Cổ phần Thương mại và Liên kết N (“**Công ty N**”) tuyển dụng vào vị trí Phó phòng Pháp chế và kiểm soát nội bộ. Ngày 14/01/2022, ông C và Công ty N đã ký hợp đồng thử việc (thời gian thử việc từ ngày 14/01/2022 đến ngày 15/3/2022). Ngày 13/3/2022, Công ty N và ông C đã ký hợp đồng lao động số 313/2022/HĐLĐ-N xác định thời hạn 01 năm (thời hạn hợp đồng từ ngày 14/3/2022 đến ngày 13/3/2023). Ngày 15/3/2023, Công ty N và ông C tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 0189/2023/HĐLĐ-N xác định thời hạn 03 năm (thời hạn hợp đồng từ ngày 15/03/2023 đến ngày 14/03/2026). Ngày 07/12/2023, Công ty N và ông C đã ký phụ lục hợp đồng lao động số 029/2023/PLHĐ-N để thay đổi công việc, mức lương và phụ cấp.

Ngày 06/12/2023, Tổng giám đốc Công ty N là ông RMN đã ban hành Quyết định số 808/2023/QĐ/N-01 bổ nhiệm ông C giữ chức Trưởng phòng Kiểm soát nội bộ của Công ty. Ngày 24/5/2024, Tổng giám đốc RMN đã ban hành Quyết định số 222/2024/QĐ/N-01 miễn nhiệm chức Trưởng phòng Kiểm soát nội bộ của Công ty của ông C, kèm theo Quyết định Điều chỉnh chức vụ, cấp bậc và khung lương số H00024/2024/QĐ-N-01. Ngày 12/7/2024, Tổng giám đốc RMN đã ban hành thông báo số 287/TB-N-01 về việc ngừng việc đối với ông C. Ngày 16/9/2024, Tổng Giám đốc RMN đã ban hành thông báo số 374/2024/TB-N-01, báo trước về việc cho ông C thôi việc (chấm dứt Hợp đồng lao động) do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Ngày 21/10/2024, Tổng Giám đốc RMN đã ban hành thông báo số 413a/2024/TB-N-01 về việc kết thúc thời gian ngừng việc đối với ông C. Ngày 21/12/2024, Tổng Giám đốc RMN đã ký Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 413/2024/QĐ-N-01 đối với ông C.

Ông C cho rằng Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông trái luật, cụ thể như sau:

Một là, Công ty N không thông báo cho ông C được biết về Phương án sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 42 và Điều 44 Bộ luật Lao động.

Hai là, Công ty N không tổ chức đối thoại với ông C tại nơi làm việc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động.

Ba là, Công ty N đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (cho thôi việc) với ông là trái pháp luật lao động, mục đích

chính là để trả thù, đui việc những nhân viên có ý kiến xây dựng công ty, ý kiến về những sai trái của Kế toán trưởng, vi phạm pháp luật của Công ty.

Bón là: Công ty N không thực hiện nghĩa vụ người sử dụng lao động quy định tại điểm b, c khoản 2 Điều 6 – Bộ luật Lao động.

Ông Vũ Đặng Việt C yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Công ty N không thực hiện đúng trình tự, thủ tục quy định ở khoản 2 Điều 44 – Bộ luật lao động 2019; khoản 3 Điều 42 – Bộ luật lao động 2019; điểm c khoản 2 Điều 63 – Bộ luật lao động 2019 về chấm dứt hợp đồng lao động và điểm b khoản 2 Điều 6 – Bộ luật lao động 2019 quy định về Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Bồi thường cho ông do hành vi cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 41 – Bộ luật lao động 2019, các khoản tiền:

- 1/ Lương : 30.000.000 đồng/tháng x 17 tháng = 510.000.000 đồng.
- 2/ Bảo hiểm xã hội + Bảo hiểm y tế + Bảo hiểm thất nghiệp = 89.620.600 đồng
- 3/ Gói bảo hiểm sức khỏe = 8.000.000 đồng
- 4/ Thưởng thâm niên = 3.500.000 đồng
- 5/ Tiền sinh nhật = 500.000 đồng
- 6/ Ngày quốc tế thiếu nhi = 600.000 đồng
- 7/ Tết dương lịch = 600.000 đồng
- 8/ Ngày lễ trung thu = 2.500.000 đồng
- 9/ Lương tháng thứ 13 năm 2024 = 60.000.000 đồng

Với tổng số tiền là: 775.320.600 đồng.

2. Bị đơn - Công ty cổ phần Thương mại và Liên kết N do người đại diện ủy quyền trình bày:

Công ty N xác nhận Công ty và ông Vũ Đặng Việt C có ký các hợp đồng sau:

- Ngày 11/01/2022, ông Vũ Đặng Việt C ký hợp đồng thử việc với Công ty; thời hạn của hợp đồng thử việc là 14/01/2022 đến hết ngày 15/3/2022.

- Ngày 14/3/2022, ông Đặng Vũ Việt C ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) xác định thời hạn lần 1 với Công ty, thời hạn của HĐLĐ xác định thời hạn lần 1 là từ ngày 14/3/2022 đến hết ngày 13/3/2023.

- Ngày 15/3/2023, ông Vũ Đặng Việt C ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) xác định thời hạn lần 2 với Công ty, thời hạn của HĐLĐ xác định thời hạn lần 2 là từ ngày 15/3/2023 đến hết ngày 14/3/2026.

Quá trình ông C làm việc tại Công ty N như sau:

STT	Thời gian	Phòng ban bộ phận ông C làm việc	Chức danh chuyên môn	Tài liệu thể hiện	Ghi chú
1.	14/1/2022 – 15/3/2022	Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	Phó trưởng phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	- Hợp đồng thử việc số H20024/HĐTV-N ngày 11/1/2022	
2.	14/3/2022 – 13/3/2023	Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	Phó phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	- Hợp đồng lao động xác định thời hạn lần 1 số 313/2022/HĐLĐ-N	
3.	15/3/2023 – 5/12/2023	Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	Phó phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	- Hợp đồng lao động lần 2 số 0189/2023/HĐLĐ-N ngày 15/3/2023	
4.	6/12/2023 – 23/5/2024	Phòng Kiểm soát nội bộ	Trưởng phòng Kiểm soát nội bộ	- Phụ lục hợp đồng lao động số 029/2023/PLHD/N	- Tại thời điểm này, Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ được tách thành 2 phòng độc lập là: i) Phòng Pháp chế; ii) Phòng Kiểm soát nội bộ. - Sau đó tại thời điểm Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (08/7/2024) dẫn đến việc phải cho ông C thôi việc thì Phòng Pháp chế và Phòng Kiểm soát nội bộ (2 phòng độc lập tại thời điểm trước) được sáp nhập thành 1 phòng là “ Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ ”
5.	24/5/2024 – 20/10/2024	Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ	Phó phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ		

Quá trình Công ty N thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

- Vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (cụ thể là giải thể Phòng

pháp chế và Kiểm soát Nội bộ), Công ty đã thực hiện các thủ tục theo quy định tại Điều 42, Điều 44, Điều 63 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP để chấm dứt HĐLĐ (cho ông Vũ Đặng Việt C thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động).

- Sơ bộ các bước mà Công ty đã thực hiện để cho ông C thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động như sau (chi tiết các bước thực hiện sẽ được Công ty trình bày tại mục 2 Bản trình bày ý kiến này):

+ *Xin phê duyệt của Hội đồng quản trị về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát Nội bộ).*

+ *Xây dựng Dự thảo Phương án sử dụng lao động.*

+ *Tham khảo ý kiến BCH Công đoàn cơ sở và thực hiện thủ tục đối thoại tại nơi làm việc về Dự thảo Phương án sử dụng lao động về việc cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.*

+ *Ban hành Phương án sử dụng lao động chính thức và thông báo công khai Phương án sử dụng lao động cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.*

+ *Thông báo báo trước 30 ngày cho UBND TP. Hà Nội, Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP. Hà Nội và ông Vũ Đặng Việt C về việc Công ty cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.*

+ *Ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ với ông Vũ Đặng Việt C sau khi đã thông báo trước đủ 30 ngày cho các thành phần nêu trên.*

+ *Giải quyết chế độ, quyền lợi cho ông Vũ Đặng Việt C bao gồm: Tiền lương tính đến hết ngày 20/10/2024; trợ cấp mất việc làm và tiền phép năm đối với những ngày phép năm ông C chưa sử dụng hết.*

Việc Công ty chấm dứt HĐLĐ với ông C do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (cụ thể là giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ) là phù hợp với thực tế và đúng với quy định của pháp luật:

- *Một là, “lý do” dẫn đến việc Công ty giải thể Phòng pháp chế và Kiểm soát nội bộ là phù hợp với thực tế của Công ty và không vi phạm quy định của pháp luật. Đồng thời, việc giải thể Phòng này được xác định là “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” theo Điều 42 Bộ luật Lao động 2019, đây là lý do hợp pháp để Công ty có quyền cho người lao động (NLĐ) thôi việc theo khoản 11 Điều 34 và Điều 42 BLLĐ 2019.*

- *Hai là, Công ty đã tuân thủ quy định về “thẩm quyền” thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo Điều 41 Điều lệ của Công ty.*

- *Ba là, Công ty đã thực hiện đầy đủ “trình tự, thủ tục” để cho ông C thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42, 44, 63 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.*

- *Bốn là*, Công ty đã chi trả đầy đủ “chế độ, quyền lợi” cho ông C khi chấm dứt HĐLĐ với ông C theo quy định tại Điều 47, Điều 113.3 Bộ luật Lao động 2019.

Do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông Vũ Đăng Việt C do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đúng với quy định của pháp luật, nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu của ông Vũ Đăng Việt C đã nêu trong đơn khởi kiện. Cụ thể là:

- Công ty không đồng ý với yêu cầu “Tuyên Công ty Cổ phần Thương mại và Liên kết N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Vũ Đăng Việt C”.

- Công ty không đồng ý với yêu cầu “Buộc Công ty Cổ phần Thương mại và Liên kết N bồi thường cho ông C các khoản tiền: lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền thâm niên, tiền sinh nhật, tiền phúc lợi xã hội do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tổng số tiền ông C yêu cầu là **740.000.000 đồng** (*tương đương 17 tháng tiền lương tính từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, nhân với mức lương 40.000.000 đồng/tháng, cộng với hai tháng theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động*).

3. Tại phiên tòa sơ thẩm:

3.1 Nguyên đơn trình bày:

Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, với các lý do: Căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật, không thuyết phục; thẩm quyền ban hành văn bản nội bộ của Công ty phải do Hội đồng quản trị ban hành, HĐQT không phải là cá nhân, pháp nhân nên không được ủy quyền; vi phạm trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn: phải tổ chức 2 lần đối thoại, không mời ông C tham gia buổi đối thoại, không thông báo công khai phương án sử dụng lao động cho ông C biết.

Do đó nguyên đơn đề nghị HĐXX chấp nhận yêu cầu khởi kiện, buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn các khoản gồm tiền lương: 30.000.000 đồng/tháng x 17 tháng = 510.000.000 đồng và Bảo hiểm xã hội + Bảo hiểm y tế + Bảo hiểm thất nghiệp = 89.620.600 đồng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn rút yêu cầu đối với các khoản tiền: Gói bảo hiểm sức khỏe = 8.000.000 đồng; Thưởng thâm niên = 3.500.000 đồng; Tiền sinh nhật = 500.000 đồng; Ngày quốc tế thiếu nhi = 600.000 đồng; Tết dương lịch = 600.000 đồng; Ngày lễ trung thu = 2.500.000 đồng; Lương tháng thứ 13 năm 2024 = 60.000.000 đồng.

3.2 Bị đơn trình bày:

Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và khẳng định việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng theo quy định của pháp luật, lý do: việc chấm dứt hợp đồng lao động là do công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; về thẩm quyền ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định; Công ty đã giải quyết đầy đủ chế độ tiền lương, trợ cấp cho ông C.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 19, 21/8/2025, Tòa án nhân dân khu vực 2 – Hà Nội đã quyết định:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Đăng Việt C đối với yêu cầu buộc Công ty N thanh toán các khoản tiền: *Gói bảo hiểm sức khỏe; Thưởng thâm niên; Tiền sinh nhật; Ngày quốc tế thiếu nhi; Tết dương lịch; Ngày lễ trung thu; Lương tháng thứ 13 năm 2024.*

2. Không chấp nhận toàn bộ đơn khởi kiện của ông Vũ Đăng Việt C đối với yêu cầu buộc Công ty N thanh toán các khoản tiền: *17 tháng tiền lương và Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp.*

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về thi hành án, án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

4. Sau khi xét xử sơ thẩm

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, nguyên đơn đã có đơn kháng cáo đối với bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, với lý do: Tòa án cấp sơ thẩm chưa đánh giá khách quan toàn diện và đầy đủ nội dung vụ án, quyết định không đúng pháp luật, không bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn; không yêu cầu bị đơn giao nộp tài liệu, chứng cứ theo đề nghị của nguyên đơn và triệu tập các thành viên tham gia đối thoại bên phía người lao động để lấy lời khai, đối chất và tham gia phiên tòa với tư cách là người làm chứng để làm rõ vụ án.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

5.1 Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, với các lý do sau:

Một là, Theo Quyết định số 421/2024/QĐ-N-01 về việc chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ký ngày 29/10/2024 thì Công ty N đang trả thôi trợ cấp mất việc làm là 24,520,000 vnd/tháng. Nhưng theo điểm a khoản 5 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP và khoản 3 Điều 6-Bộ luật lao động 2019 và căn cứ vào Quyết định H00024/QĐ-N-01 ngày 24/05/2024 về việc điều chỉnh chức vụ, cấp bậc và khung lương cho Ông Vũ Đăng Việt C là 30,000,000 vnd. Như vậy, tổng tiền trả trợ cấp mất việc làm Công ty N đang trả thiếu là: 10,960,000 vnd.

Hai là, Nội dung ở trang 10 phần nhận định của tòa án tại bản án sơ thẩm: “...ông Nam gửi Phương án sử dụng lao động... qua địa chỉ thư điện tử cuongvu141282@gmail.com ..., đồng thời gửi tin nhắn zalo cho ông C nhắc nhở ông C kiểm tra hòm thư điện tử.” là không đúng. Vì Trong hồ sơ vụ án không có tài liệu chứng minh Bị đơn trao đổi công việc với ông C qua địa chỉ thư điện tử cuongvu141282@gmail.com từ thời điểm công ty cấp thư điện tử công ty (cuongvduv@happymoney.vn) đến thời điểm tháng 10/2024. Như vậy, nhận định của Tòa án phiên sơ thẩm là không có căn cứ.

Ba là, Về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ với ông C, Công ty N đã vi phạm trình tự, thủ tục cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức.

- Theo điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019 quy định Công ty phải tổ chức đối thoại khi có vụ việc xảy ra tại Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động 2019. Thủ tục (a) Đối thoại tại nơi làm việc khi xây dựng PASDLĐ và (b) Đối thoại tại nơi làm việc khi cho người lao động thôi việc là hai thủ tục độc lập với nhau vì được quy định tại các điều luật độc lập, cụ thể: (i) Đối thoại khi xây dựng PASDLĐ được quy định tại khoản 2 Điều 44; (ii) Đối thoại khi cho người lao động thôi việc được quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động 2019. Do vậy, việc Công ty N tự ý gộp thủ tục đối thoại tại nơi làm việc về việc (i) Xây dựng PASDLĐ và (ii) Cho người lao động trong cùng 01 lần là trái luật.

- Theo khoản 4 Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định: “4. Khi tiến hành đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, ngoài các thành viên tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều này, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia đối thoại...”

Tại khoản 1 Điều 44 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định: “1. Người lao động được tham gia ý kiến về những nội dung sau: a) Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;...”

Vậy Công ty N không tổ chức lấy ý kiến, không mời ông C tham gia đối thoại tại nơi làm việc là vi phạm quy định tại điểm c khoản 4 Điều 37, **khoản 4 Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP**; không thông báo công khai về PASDLĐ cho ông C biết theo quy định tại khoản 3 Điều 42, khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động 2019.

Bốn là, Về lý do chấm dứt HĐLĐ với ông C, Công ty N thực sự không thay đổi cơ cấu tổ chức theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019. Công ty N chỉ đang ngụy tạo lý do, lợi dụng chính sách của pháp luật để nhằm mục đích buộc cho ông C nghỉ việc vì:

- Lý do Công ty ra quyết định giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ là không có căn cứ, không thuyết phục. Công ty đánh giá Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ hoạt động chưa thực sự đạt hiệu quả như mong muốn của Ban lãnh đạo Công ty là không có căn cứ. vì: Công ty N không có Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, không có các quy định nội bộ để đánh giá về tính hiệu quả công việc của Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ nên không có căn cứ, cơ sở để xác định Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ hoạt động chưa đạt hiệu quả.

- Công ty N vẫn tuyển dụng các vị trí thuộc Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ sau khi giải thể phòng. Ngày 12/07/2024, Công ty N đã thông báo cho ông C và những người lao động khác đang làm việc tại Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ về việc ngừng việc. Lý do ngừng việc: Công ty không bố trí, sắp xếp được

công việc cho người lao động. Tuy nhiên, Công ty vẫn nhiều lần đăng tin tuyển dụng các vị trí Chuyên viên pháp chế Tổ tụng, Chuyên viên Kiểm soát nội bộ và Trưởng phòng Pháp chế. Nói cách khác, vị trí việc làm đối với công việc kiểm soát nội bộ và pháp chế vẫn còn tại Công ty N.

Như vậy, từ những trình bày trên, ông C cho rằng Công ty N đã vi phạm trình tự, thủ tục cho thôi việc theo Điều 42 Bộ luật Lao động 2019. Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động với ông Vũ Đăng Việt C là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

5.2 Bị đơn - Công ty CP Thương mại và Liên kết N trình bày:

Công ty N giữ nguyên các ý kiến trình bày tại Toà án cấp sơ thẩm.

Công ty N đã chấm dứt hợp đồng lao động và thanh toán, giải quyết đầy đủ các chế độ thôi việc cho ông Vũ Đăng Việt C theo đúng quy định tại Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động 2019.

Ông C cho rằng Công ty N không thông báo công khai về Phương án sử dụng lao động (“PASDLĐ”) cho ông C biết là không đúng, vì: Công ty N đã gửi PASDLĐ cho ông Vũ Đăng Việt C thông qua hệ thống thư điện tử cuongvu141282@gmail.com vào hồi 18:06 ngày 10/9/2024, đồng thời gửi tin nhắn zalo cho ông C nhắc nhở ông C kiểm tra hòm thư điện tử. Đây là địa chỉ hòm thư điện tử ông C đăng ký với Công ty khi tuyển dụng và đến thời điểm hiện nay không có thông báo nào từ ông C là không sử dụng địa chỉ mail trên. Còn địa chỉ mail cuongvdv@happymoney.vn là do Công ty N cấp cho ông C để trao đổi công việc của Công ty. Khi Công ty thông báo ông C ngừng làm việc thì đã thu hồi và khóa địa chỉ mail cuongvdv@happymoney.vn Công ty không gửi các thông báo vào địa chỉ mail này.

Ông C đã nhận được thông báo về PASDLĐ nhưng không phản hồi nên Công ty đã tổ chức thực hiện hội nghị đối thoại tại nơi làm việc theo đúng trình tự, thủ tục quy định tại Điều 42, Điều 44 và Điều 63 Bộ luật lao động 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Ông C cho rằng Công ty cho thôi việc với ông C vì lý do, động cơ cá nhân là không có cơ sở.

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

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội nêu quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về thủ tục tố tụng:

Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng quy định của pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án từ thủ tục thụ lý vụ án, mở phiên tòa và tại phiên tòa xét xử phúc thẩm. Tại phiên tòa, đương sự đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Ngày 21/10/2024, Công ty N đã chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Vũ Đặng Việt C theo Quyết định số 413/2024/QĐ-N-01 ngày 21/10/2024, với lý do: *Do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể là giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ*. Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty N đối với ông Vũ Đặng Việt C là đúng quy định pháp luật và phù hợp với quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019. Công ty N đã thực hiện đầy đủ các thủ tục và thanh toán tiền lương, chế độ thôi việc cho ông C theo quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Ông Vũ Đặng Việt C kháng cáo cho rằng Công ty N đã chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nhưng không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh nên không có cơ sở chấp nhận.

Căn cứ vào Điều 293, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử **không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.**

Về án phí, người kháng cáo được miễn án phí phúc thẩm theo quy định pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, căn cứ kết quả hỏi và tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

1. Xét về thủ tục kháng cáo:

- Ngày 21/8/2025, Tòa án nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội nhận được Đơn kháng cáo của nguyên đơn đề ngày 21/8/2025 đối với Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 19, 21/8/2025, Tòa án nhân dân khu vực 2 – Hà Nội. Đơn kháng cáo làm trong thời hạn luật định. Người kháng cáo được miễn án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án. Do đó, đơn kháng cáo đủ điều kiện được xem xét theo thủ tục phúc thẩm. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội giải quyết là đúng thẩm quyền.

- Về người tham gia tố tụng: Tòa án đã tổng đạt hợp lệ các văn bản tố tụng của Tòa án cho các đương sự trong vụ án. Tại phiên tòa hôm nay, các đương sự có mặt theo Giấy triệu tập nên Tòa án tiến hành xét xử vụ án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

2. Về nội dung kháng cáo:

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có tại hồ sơ vụ án, trình bày của các đương sự và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, có cơ sở xác định:

Ngày 11/01/2022, ông Vũ Đặng Việt C và Công ty N có ký Hợp đồng thử việc với thời gian thử việc 3 tháng (từ ngày 14/01/2022 đến ngày 15/3/2022). Kết thúc

thời gian thử việc, ngày 14/3/2022, ông Vũ Đăng Việt C và Công ty N ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 313/2022/HĐLĐ-N (*thời hạn hợp đồng: từ ngày 14/3/2022 đến hết ngày 13/3/2023*). Hết hạn hợp đồng lao động trên, ông Vũ Đăng Việt C và Công ty N tiếp tục ký hợp đồng lao động xác định thời hạn số 0189/2023/HĐLĐ-N ngày 15/3/2023 (*thời hạn hợp đồng: từ ngày 15/3/2023 đến hết ngày 14/3/2026*).

Ngày 08/7/2024, Công ty N đã ban hành Quyết định số 280a/2024/QĐ-N-01 về việc ban hành cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của phòng ban trong công ty và Quyết định số 280b/2024/QĐ-N-01 về việc giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ. Sau khi giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ, Công ty N đã thông báo cho ông Vũ Đăng Việt C về việc ngừng việc do công ty không bố trí, sắp xếp được công việc cho người lao động.

Ngày 21/10/2024, Công ty N đã chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Vũ Đăng Việt C theo Quyết định số 413/2024/QĐ-N-01 ngày 21/10/2024, với lý do: *Do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể là giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ*. Công ty N đã thanh toán tiền lương và chế độ cho ông C theo quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Ông Vũ Đăng Việt C cho rằng Công ty N đã chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, với các lý do: *Căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật; thẩm quyền ban hành văn bản nội bộ của Công ty phải do Hội đồng quản trị ban hành, HĐQT không phải là cá nhân, pháp nhân nên không được ủy quyền; vi phạm trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn: phải tổ chức 2 lần đối thoại, không mời ông C tham gia buổi đối thoại, không thông báo công khai phương án sử dụng lao động cho ông C biết*. Do đó ông Vũ Đăng Việt C đã khởi kiện đề nghị Tòa án buộc Công ty N phải thanh toán cho ông Vũ Đăng Việt C các khoản gồm: tiền lương: 30.000.000 đồng/tháng x 17 tháng = 510.000.000 đồng và Bảo hiểm xã hội + Bảo hiểm y tế + Bảo hiểm thất nghiệp = 89.620.600 đồng.

Xét thấy:

Thứ nhất, về căn cứ chấm dứt chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty N đối với ông Vũ Đăng Việt C:

Theo Quyết định số 413/2024/QĐ-N-01 ngày 21/10/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động với ông Vũ Đăng Việt C với lý do: *Do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể là giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ*.

Ông Vũ Đăng Việt C cho rằng Công ty N thực sự không thay đổi cơ cấu tổ chức theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019. Công ty N chỉ đang ngụy tạo lý do, lợi dụng chính sách của pháp luật để nhằm mục đích buộc cho ông C nghỉ việc.

Xét thấy:

Ngày 04/7/2024, Hội đồng quản trị Công ty N đã họp và quyết định giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ của Công ty; bổ sung chức năng kiểm soát nội bộ cho một số phòng ban có chức năng chuyên môn phù hợp; thuê Công ty tư vấn Luật bên ngoài để thực hiện các hoạt động pháp chế cho Công ty thay cho Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ.

Ngày 08/7/2024, Công ty N đã ban hành Quyết định số 280a/2024/QĐ-N-01 về việc ban hành cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của phòng ban trong công ty và Quyết định số 280b/2024/QĐ/N-01 về việc giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ. Sau khi giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ, Công ty N đã thông báo cho ông Vũ Đăng Việt C về việc ngừng việc do công ty không bố trí, sắp xếp được công việc cho người lao động.

Do việc cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động ảnh hưởng đến công ty không bố trí, sắp xếp được công việc đối với một số người lao động, ngày 23/8/2024, Công ty N đã ban hành Quyết định số 348/2024/QĐ/N-01 về việc phê duyệt Phương án thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, kèm theo Phương án thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và gửi phương án cho những người lao động bị ảnh hưởng do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động trong đó có ông Vũ Đăng Việt C. Đồng thời, Công ty N cũng đã gửi Công văn số 363/2024/CV/N-01 ngày 11/9/2024 đến Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội thông báo về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động 2019.

Ngày 21/10/2024, Công ty N đã chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Vũ Đăng Việt C theo Quyết định số 413/2024/QĐ-N-01 ngày 21/10/2024.

Như vậy, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty N đối với ông Vũ Đăng Việt C là đúng quy định pháp luật và phù hợp với quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là có căn cứ.

Thứ hai, Về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty cổ phần Thương mại và Liên kết N đối với ông Vũ Đăng Việt C,

- Ngày 08/7/2024, Công ty N đã ban hành Quyết định số 280a/2024/QĐ-N-01 về việc ban hành cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của phòng ban trong công ty và Quyết định số 280b/2024/QĐ/N-01 về việc giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, trường hợp này được coi là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Nguyên đơn cho rằng Quyết định số 280a và Quyết định số 280b được ban hành không đúng thẩm quyền.

Xét thấy:

Theo Điều lệ của Công ty N, thẩm quyền ban hành các quyết định trên là thuộc về Hội đồng quản trị. Theo Biên bản họp HĐQT ngày 04/7/2024, HĐQT đã quyết định ủy quyền cho bà Nguyễn Thị Thanh Vân thay mặt HĐQT ký văn bản ủy quyền

cho Tổng Giám đốc thực hiện các công việc sau: “*Ký quyết định ban hành cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của phòng ban trong Công ty; ký quyết định giải thể Phòng Pháp chế và Kiểm soát nội bộ; thực hiện các công việc liên quan đến việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, bao gồm nhưng không giới hạn việc: ban hành phương án thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; ban hành phương án sử dụng lao động; thực hiện các công việc cần thiết theo quy định của pháp luật và/hoặc liên quan đến việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty*”.

Ngày 05/7/2024, HĐQT do bà Nguyễn Thị Thanh Vân là đại diện HĐQT đã ký văn bản ủy quyền cho Tổng giám đốc thực hiện công việc nêu trên. Xem xét Điều lệ Công ty và các quy định của pháp luật, việc ủy quyền của HĐQT công ty là hợp pháp. Do đó, các Quyết định số 280a và Quyết định số 280b được ban hành đúng thẩm quyền.

- Về thủ tục xây dựng phương án sử dụng lao động (“PASDLĐ”)

Theo Công văn số 363/2024/CV/N-01 ngày 11/9/2024 của Công ty N gửi Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội, số lượng người lao động bị ảnh hưởng bởi việc chấm dứt hoạt động của Phòng pháp chế và kiểm soát nội bộ của công ty là 02 người. Căn cứ khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động, Công ty N đã xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động.

Ngày 23/8/2024, Công ty N đã ban hành Phương án sử dụng lao động. Phương án này đã được gửi cho ông Vũ Đăng Việt C (thông qua hệ thống thư điện tử), gửi Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (thông qua hệ thống bưu chính). Điều này được thể hiện trong Vi bằng số 467/2025/VB-TPLPT ngày 30/6/2025 ghi lại lịch sử gửi thư điện tử từ hòm thư của ông Quách Văn Nam. Theo đó, ông Nam đã gửi Phương án sử dụng lao động cho ông C thông qua địa chỉ thư điện tử cuongvu141282@gmail.com vào hồi 18:06 ngày 10/9/2024, đồng thời gửi tin nhắn zalo cho ông C nhắc nhở ông C kiểm tra hòm thư điện tử. Địa chỉ thư điện tử cuongvu141282@gmail.com là địa chỉ mail ông C đã đăng ký với Công ty, hiện không có thông báo thay đổi hoặc dừng sử dụng. Theo mã vận đơn do Công ty N cung cấp, phương án sử dụng lao động gửi kèm Công văn 363/2024/CV/N-01 đã được gửi đến Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội ngày 12/9/2025. Như vậy, Công ty N đã thực hiện việc xây dựng phương án sử dụng lao động và thông báo cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động 2019. Ông C cho rằng không được thông báo công khai và có ý kiến về PASDLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 42, khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động 2019 là không đúng.

Nguyên đơn cho rằng Phương án sử dụng lao động thiếu phần phương án sử dụng lao động đối với ông Trần Tiến Dũng vì tính đến thời điểm thay đổi cơ cấu, hợp đồng lao động của ông Dũng với Công ty N vẫn còn thời hạn. HĐXX nhận thấy: Tại thời điểm thay đổi cơ cấu, Công ty N đã trao đổi với ông Dũng về việc chấm dứt

hợp đồng lao động do hợp đồng của ông Dũng đã sắp hết hạn. Ông Dũng đồng ý việc chấm dứt hợp đồng lao động với công ty và không có phản hồi gì. Do đó, xác định đây là trường hợp hai bên đã thỏa thuận được với nhau về việc chấm dứt hợp đồng lao động, ông Dũng không phải là người bị ảnh hưởng bởi việc thay đổi cơ cấu tổ chức nên Công ty N không đưa trường hợp của ông Dũng vào phương án sử dụng lao động là phù hợp.

- Về thủ tục tổ chức đối thoại

Ông C cho rằng thủ tục (a) Đối thoại tại nơi làm việc khi xây dựng Phương án sử dụng lao động và (b) Đối thoại tại nơi làm việc khi cho người lao động thôi việc là hai thủ tục độc lập với nhau vì được quy định tại các điều luật độc lập, cụ thể: (i) Đối thoại khi xây dựng phương án sử dụng lao động được quy định tại khoản 2 Điều 44; (ii) Đối thoại khi cho người lao động thôi việc được quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động 2019. Do vậy, việc Công ty N tự ý gộp thủ tục đối thoại tại nơi làm việc về việc (i) Xây dựng Phương án sử dụng lao động và (ii) Cho người lao động trong cùng 01 lần là trái luật.

Xét thấy:

Theo điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc khi có vụ việc xảy ra theo Điều 42 và Điều 44 Bộ luật Lao động, trong đó:

+ Khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động khi xây dựng phương án sử dụng lao động;

+ Khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019 đặt ra nghĩa vụ đối thoại, trao đổi trong quá trình cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Các quy định nêu trên không đặt ra yêu cầu về số lần đối thoại; Không quy định phải tổ chức mỗi nội dung trong một cuộc đối thoại riêng biệt; Chỉ xác lập nghĩa vụ đối thoại phát sinh khi có sự kiện pháp lý (xây dựng phương án sử dụng lao động, cho người lao động thôi việc).

Trong thực tiễn quản trị lao động, “phương án sử dụng lao động” là cơ sở trực tiếp cho việc cho người lao động thôi việc. Hai nội dung này có mối liên hệ logic – nhân quả chặt chẽ. Việc tổ chức một cuộc đối thoại chung giúp các bên nắm bắt đầy đủ bối cảnh, lý do, tác động và quyền lợi của mình.

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 không cấm và không buộc phải tách biệt hình thức đối thoại khi xây dựng phương án sử dụng lao động và khi cho người lao động thôi việc. Việc đánh giá tính hợp pháp của đối thoại phải căn cứ vào nội dung, trình tự, thời điểm và tính thực chất của việc đối thoại, không thể chỉ dựa vào việc doanh nghiệp gộp hai nội dung trong một cuộc đối thoại để cho rằng doanh nghiệp tổ chức đối thoại không đúng pháp luật. Ông C không đưa ra được tài liệu, chứng cứ nào

chứng minh nào khác nên kháng cáo cho rằng Công ty N tổ chức đối thoại trái luật là không có cơ sở.

- Về việc ban hành quyết định và thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động:

Ngày 16/9/2024, Công ty N đã ban hành Thông báo cho người lao động báo trước v/v cho người lao động thôi việc (chấm dứt Hợp đồng lao động) do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động số 374/2024/TB-N-01. Thông báo này đã được Công ty N gửi cho ông C theo hình thức bưu chính. Theo mã vận đơn Công ty cung cấp, ông C đã nhận được Thông báo vào ngày 17/9/2024. Đến ngày 21/10/2024, Công ty N đã ban hành Quyết định số 413/2024/QĐ-N-01 ngày 21/10/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông C. Như vậy, Công ty N đã ban hành quyết định và thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật và đảm bảo về thời hạn báo trước theo điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Thứ ba, về việc giải quyết quyền lợi của người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động:

Ông C cho rằng Công ty N đang trả thôi trợ cấp mất việc làm theo mức lương 24.520.000 VNĐ/tháng là không đúng vì theo Quyết định H00024/QĐ-N-01 ngày 24/05/2024 về việc điều chỉnh chức vụ, cấp bậc và khung lương cho Ông Vũ Đăng Việt C là 30.000.000 đồng. Như vậy, tổng tiền trả trợ cấp mất việc làm Công ty N đang trả thiếu là: 10.960.000 đồng.

Xét thấy:

Ông Vũ Đăng Việt C đã làm việc thường xuyên cho Công ty N từ ngày 14/01/2022 đến ngày 21/10/2024 (trên 12 tháng) và bị mất việc do thay đổi cơ cấu theo Điều 42 Bộ luật Lao động 2019, Công ty N có trách nhiệm thanh toán các khoản tiền sau: 1. Trợ cấp mất việc làm; 2. Tiền lương cho những ngày chưa nghỉ hằng năm (phép năm); 3. Tiền lương và các quyền lợi khác còn nợ.

Theo Khoản 5 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm. Thành phần tiền lương này bao gồm các khoản được quy định tại Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động 2019 và hướng dẫn tại Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh xã hội, cụ thể:

- *Mức lương theo công việc hoặc chức danh:* Là số tiền ấn định trong hợp đồng lao động.

- *Phụ cấp lương:* Các khoản bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt... đã thỏa thuận trong hợp đồng.

- *Các khoản bổ sung khác:* Các khoản tiền cụ thể được xác định cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như *thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác...* thì không được tính vào tiền lương làm căn cứ chi trả trợ cấp mất việc làm.

Theo Quyết định H00024/QĐ-N-01 ngày 24/05/2024 của Công ty N về việc điều chỉnh chức vụ, cấp bậc và khung lương cho Ông Vũ Đặng Việt C thể hiện tổng lương là 30.000.000 đồng, bao gồm: *Lương cơ bản: 14.320.000 đồng; phụ cấp trách nhiệm: 10.200.000 đồng, phụ cấp ăn trưa: 1.680.000 đồng, phụ cấp điện thoại: 300.000 đồng, phụ cấp xăng xe: 1.000.000 đồng, phụ cấp KPI: 2.500.000 đồng.*

Tuy nhiên, căn cứ theo quy định tại Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động 2019 và hướng dẫn tại Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh xã hội nêu trên thì lương để tính trợ cấp mất việc làm chỉ bao gồm: *Lương cơ bản: 14.320.000 đồng; phụ cấp trách nhiệm: 10.200.000 đồng. Tổng: 24.420.000 đồng.* Còn các phụ cấp khác như phụ cấp ăn trưa: 1.680.000 đồng, phụ cấp điện thoại: 300.000 đồng, phụ cấp xăng xe: 1.000.000 đồng, phụ cấp KPI: 2.500.000 đồng không được tính khi tính trợ cấp mất việc làm. Mức lương 24.420.000 đồng này cũng chính là mức lương đóng BHXH cho ông C. Do đó, Công ty N căn cứ mức lương đóng BHXH 24.420.000 để làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm đối với ông C là có căn cứ.

Theo hồ sơ thể hiện, Công ty N đã thanh toán đầy đủ Lương và Trợ cấp việc làm cho ông C tổng cộng: 60.548.088 đồng, trong đó có trợ cấp mất việc làm là 02 tháng tiền lương, tương ứng 49.040.000 đồng là đúng quy định tại Bộ luật Lao động 2019.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và quyết định giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 19+21/8/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2, Hà Nội.

* Về án phí:

Người kháng cáo được miễn án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 74; khoản 1 Điều 147; Điều 266; Điều 271; Điều 273; Điều 278; Điều 280, Điều 293, khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ Khoản 5 Điều 42, Điều 44, Điều 45, khoản 1 Điều 48, Điều 49, Điều 90, Điều 190 Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 2, Điều 21, Điều 88, Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Căn cứ Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- Căn cứ Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh xã hội hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung của Hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.
- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 29 Nghị Quyết số 326/2016/UBTVQH14 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: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Vũ Đặng Việt C;

1. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 19+21/8/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2, Hà Nội

2. Về án phí:

Ông Vũ Đặng Việt C không phải nộp án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

1. VKSND TP Hà Nội;
2. TAND Khu vực 2, Hà Nội
3. Phòng THADS Khu vực 2, Hà Nội;
4. Các đương sự;
5. Lưu hồ sơ, VP.

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

Bùi Đức Bằng

