

Bản án số: 66/2026/LĐ-PT

Ngày: 09/4/2026

V/v “*Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.*”

NHÂN DANH

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Minh Phượng
Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Quang Tú - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 09 tháng 4 năm 2026 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 29/2026/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 01 năm 2026 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 53/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 12 năm 2025 của 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 1492/2026/QĐ-PT ngày 11 tháng 3 năm 2026 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Trần Thanh T**, sinh năm 1983 (CCCD 086083013250)
- Địa chỉ: Căn hộ S, lô B, chung cư T, khu phố E, phường Đ, Thành phố Hồ Chí Minh. *(Có mặt)*

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Trần Toàn T1**, sinh năm 1979 - Địa chỉ: Số A L, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh. *(Theo Giấy ủy quyền công chứng số 007317/2025/CCGD ngày 09/10/2025 tại Văn phòng C).*
(Có mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH F** (Mã số doanh nghiệp: 0305866844) - Địa chỉ: Số A đường T, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Nguyễn Minh T2** hoặc ông

Dương Hoàng Q - Cùng địa chỉ: Tầng D, Tòa nhà X, số A T, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Hợp đồng ủy quyền ngày 08/9/2025 giữa Công ty TNHH F và Công ty L1 và Giấy ủy quyền ngày 10/12/2025 của Công ty L1). (Ông Q có mặt).

Người kháng cáo: Công ty TNHH F - bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Trần Thanh T trình bày:

Ngày 08/01/2020, ông Trần Thanh T và Công ty trách nhiệm hữu hạn O nay là Công ty TNHH F (sau đây gọi tắt là “Công ty F”) có tiến hành ký kết Hợp đồng lao động số 0097/20/OIV/HĐLĐ, theo đó Công ty F tuyển dụng ông vào làm việc tại Công ty F với chức vụ là kỹ sư phần mềm, mức lương ông nhận theo nội dung Hợp đồng là 84.894.228 đồng. Tuy nhiên, thực tế tiền lương thực lãnh hàng tháng là 68.829.500 đồng. Thời hạn hợp đồng lao động mà các bên thỏa thuận là loại Hợp đồng không xác định thời hạn. Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty ông đã chấp hành nghiêm chỉnh các quy tắc, nội quy lao động, thực hiện đúng vai trò nhiệm vụ mà Công ty G, hoàn thành tốt các công việc được giao. Được sự tin tưởng của Công ty, ông đã gắn bó và cống hiến cho Công ty F từ năm 2020 cho tới nay là đã 05 (năm) làm việc.

Tuy nhiên, ngày 23/3/2025, ông bất ngờ nhận được Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-25/QDTV của Công ty F. Theo đó, Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động của ông kể từ ngày 23/3/2025. Khi ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông, phía Công ty F đã không đưa ra những lý do có cơ sở pháp lý để chấm dứt Hợp đồng đối với ông, không thực hiện đúng nghĩa vụ báo trước là vi phạm quy định pháp luật về việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động. Về nguyên tắc, Công ty F chỉ được quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông trong các trường hợp theo Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Bên cạnh đó, khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, Công ty F đã không thực hiện đúng nghĩa vụ “Thông báo trước” đối với người lao động theo khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động, dẫn tới quyền và nghĩa vụ của người lao động như ông bị xâm phạm. Việc Công ty F đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật dẫn tới hệ lụy nguồn thu nhập duy nhất của ông không còn, bản thân ông là người lao động chủ chốt trong gia đình kéo theo sự khó khăn về tài chính, sinh hoạt của cả gia đình ông bị ảnh hưởng suốt thời gian qua.

Vì vậy, đề nghị Tòa án giải quyết yêu cầu khởi kiện như sau: Do Công ty TNHH F chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, Công ty phải thực hiện nghĩa vụ trả các khoản sau đây:

- L từ tháng 4 đến tháng 10 là 07 tháng tiền lương cho những ngày ông T không làm việc là: 84.894.228 x 7 tháng = 594.259.596 đồng.

- Lương tháng 13 bao gồm 0.5 tháng lương năm 2024 và 01 tháng lương năm 2025 theo Điều 3.7 Hợp đồng lao động: 127.341.342 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, căn cứ theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019: $84.894.228 \times 2 \text{ tháng} = 169.788.456 \text{ đồng}$.

- Tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ tháng 4 đến tháng 10 là: $07 \text{ tháng} \times 46.800.000 \times 21,5\% = 20.434.000 \text{ đồng}$.

- Công ty nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp Công ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc Công ty phải bồi thường cho nguyên đơn một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động, là 169.788.456 đồng.

Tổng cộng số tiền tạm tính các khoản trên là 1.131.611.850 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn yêu cầu: tuyên vô hiệu Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-25/QĐTV ngày 23/3/2025. Tiền lương cho những ngày không được làm việc từ ngày 01/4/2025 đến 18/12/2025 là 08 tháng 18 ngày số tiền là 730.000.361 đồng. Lương tháng 13 đợt 02 của năm 2024 và năm 2025, tổng cộng 1,5 tháng là 127.341.342 đồng. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 169.788.456 đồng, mức lương tính bồi thường là 84.894.228 đồng. Trường hợp không muốn nhận trở lại làm việc thì bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 169.788.456 đồng. Tổng cộng tất cả các khoản là 1.197.008.615 đồng. Rút yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Bị đơn Công ty TNHH F có ông Nguyễn Minh T2 là đại diện ủy quyền trình bày:

Công Ty FWH không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông T vì các lý do sau:

- Thứ nhất, về cơ sở chấm dứt Hợp đồng lao động, theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2019, người sử dụng lao động được quyền cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Công Ty F là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ (lập trình máy vi tính). Tuy nhiên, trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo phát triển mạnh mẽ những năm gần đây, mức độ cạnh tranh trong ngành công nghệ ngày càng trở nên gay gắt. Cùng với đó, tình hình kinh tế nói chung cũng gặp nhiều khó khăn khiến người tiêu dùng có xu hướng thắt chặt chi tiêu. Những yếu tố này đã ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động kinh doanh của Công Ty F. Theo Báo cáo tài chính đã được kiểm toán ngày 08/02/2025 của Công Ty F, hoạt động kinh doanh năm 2024 của Công Ty F bị thua lỗ 4.621.574.325 VNĐ. Đến hết Quý I, hoạt động kinh doanh của Công Ty F vẫn không khởi sắc và tiếp tục thua lỗ 638.858.615 VNĐ. (Đính kèm Báo cáo tài chính đã được kiểm toán ngày 08/02/2025 của Công Ty F và Bảng cân đối kế toán Quý 1/2025). Với tình hình

kinh doanh bị thua lỗ nêu trên và sự khó khăn của nền kinh tế, Công Ty FWH tiến hành cho thôi việc đối với nhiều người lao động, trong đó bao gồm ông T. Do đó, lý do Công Ty FWH chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T là phù hợp với quy định pháp luật.

Thứ hai, về thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động. Theo Điều 1.1 Hợp đồng lao động, ông T làm việc tại Công Ty F theo loại hợp đồng không xác định thời hạn. Căn cứ quy định Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019 về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, thực tế, ngày 23/01/2025, Công Ty F (do ông Øystein B đại diện) đã gửi email chính thức thông báo đến ông T về việc chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 23/03/2025 với lý do tình hình kinh doanh gặp nhiều khó khăn trong năm 2024. Ông T nhận được thông báo này qua email cùng ngày 23/01/2025. Công Ty F đã báo trước cho ông T 59 ngày trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động. Công Ty F không vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông T.

Công Ty F không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T nên Công Ty F không phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động, bao gồm nghĩa vụ thanh toán tiền lương và các khoản tiền bảo hiểm trong những ngày ông T không được làm việc và trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động.

- Đối với yêu cầu nhận ông T trở lại làm việc tại Công Ty F. Công Ty FWH không đồng ý với yêu cầu khởi kiện nêu trên của ông T vì lý do sau: Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019, người sử dụng lao động có nghĩa vụ nhận người lao động trở lại làm việc trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tuy nhiên, căn cứ nội dung đã trình bày trên, việc Công Ty F chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T vì lý do kinh tế là phù hợp với quy định pháp luật lao động Việt Nam. Do đó, Công Ty FWH không phải thực hiện nghĩa vụ nhận người lao động trở lại làm việc theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019. Công Ty F đề nghị không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Trong trường hợp Tòa án chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn thì đề nghị không đồng ý theo mức lương nguyên đơn yêu cầu mà áp dụng mức lương nguyên đơn thực lãnh.

Bản án lao động sơ thẩm số 53/2025/DS-ST ngày 18/12/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn

1.1 Chấm dứt Hợp đồng lao động số 0097/20/OIV/HĐLĐ ngày 08/01/2020 chấm dứt vào tháng 23/3/2025.

1.2. Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-25/QDTV ngày 23/3/2025.

1.3 Buộc Công ty TNHH F phải bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 01/4/2025 đến ngày xét xử là ngày 18/12/2025 là 08 tháng 18 ngày, số tiền là 730.090.360 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 169.788.456 đồng.

1.4 Do bị đơn không đồng ý nhận ông T trở lại làm việc và phía ông T cũng đồng ý nên buộc bị đơn thanh toán bồi thường 02 tháng tiền lương là 169.788.456 đồng.

1.5 Thanh toán đợt 2 tiền lương tháng 13 của năm 2024 là 42.447.114 đồng.

Tổng cộng buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là 1.112.114.386 đồng. Thực hiện ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

1.6 Đình chỉ yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội bảo hiểm thất nghiệp.

1.7 Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc thanh toán tiền lương tháng 13 của năm 2025.

Kể từ ngày ông Trần Thanh T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng Công ty TNHH F 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.

Thực hiện tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH F phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 26.242.288 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 26/12/2025 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự đã thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án:

- Hợp đồng lao động được ký kết giữa Công ty TNHH F và ông Trần Thanh T chấm dứt vào ngày 23/3/2025.

- Công ty TNHH F đồng ý hỗ trợ thanh toán cho ông T số tiền 900.000.000 đồng.

- Thời hạn thanh toán: Công ty TNHH F có trách nhiệm thanh toán cho ông Trần Thanh T chậm nhất vào ngày 25/4/2026. Nếu Công ty TNHH F không thực hiện đúng thời hạn trên (chậm nhất ngày 25/4/2026) thì Công ty TNHH F phải thanh toán cho ông Trần Thanh T số tiền là 1.000.000.000 đồng (Một tỷ đồng).

- Thanh toán bằng hình thức chuyển khoản vào số tài khoản của ông Trần Thanh T: số tài khoản: 007 100 322 8888, chủ tài khoản: Trần Thanh T tại Ngân hàng TMCP N (V).

- Án phí sơ thẩm do bị đơn chịu.

Các đương sự đề nghị Hội đồng xét xử công nhận sự thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa.

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: Do các bên đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án, cũng như án phí lao động sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử ra bản án phúc thẩm, sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật 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 Khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

[2] Về nội dung:

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự đã thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án và thỏa thuận này là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật và không trái với đạo đức xã hội, đồng thời Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự. Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất ra bản án phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự là phù hợp với qui định tại khoản 1 Điều 300 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Các đương sự thỏa thuận bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại khoản 5 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo bị đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 273, Điều 280, khoản 1 Điều 300 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 5 Điều 29 Nghị định 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016.

- Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của Công ty TNHH F;

- Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 53/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 12 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự:

1. Sự thỏa thuận của các đương sự cụ thể như sau:

- Các bên đồng ý xác định Hợp đồng lao động số 0097/20/OIV/HĐLĐ ngày 08/01/2020 được ký kết giữa Công ty TNHH F và ông Trần Thanh T chấm dứt vào ngày 23/3/2025. Các bên không còn tranh chấp hay khiếu nại gì nhau liên quan đến hợp đồng này.

- Công ty TNHH F đồng ý hỗ trợ thanh toán cho ông Trần Thanh T số tiền 900.000.000 đồng (chín trăm triệu đồng).

- Thời hạn thanh toán: Công ty TNHH F có trách nhiệm thanh toán cho ông Trần Thanh T chậm nhất vào ngày 25/4/2026.

- Trong trường hợp Công ty TNHH F không thực hiện đúng thời hạn trên (tức sau ngày 25/4/2026) thì Công ty TNHH F phải thanh toán cho ông Trần Thanh T số tiền là 1.000.000.000 đồng (Một tỷ đồng).

- Việc thanh toán được thực hiện bằng hình thức chuyển khoản vào số tài khoản của ông Trần Thanh T: số tài khoản là 007 100 322 8888, chủ tài khoản là Trần Thanh T tại Ngân hàng TMCP N (V).

Ông Trần Thanh T có nghĩa vụ đóng thuế thu nhập cá nhân trên số tiền thực nhận theo quy định pháp luật về thuế thu nhập cá nhân.

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 xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng 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 khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH F phải chịu là 22.000.000 đồng (Hai mươi hai triệu đồng).

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH F không phải chịu án phí. H lại cho Công ty TNHH F số tiền 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) đã tạm nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0053642 ngày 26/12/2025 tại Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

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.

4. 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;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Thi hành án dân sự TP.HCM
- Tòa án nhân dân KV1-TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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



Nguyễn Ngọc Tài

