

Bản án số: **83/2026/LĐ-PT**

Ngày: 05 - 5 - 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 Trương Thị Quỳnh Trâm

Ông Huỳnh Ngọc Quyền

- 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: Ông **Nguyễn Văn Phương** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 04 tháng 02, ngày 04, 30 tháng 3, ngày 06 tháng 4 và ngày 05 tháng 5 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 125/2025/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 12 năm 2025 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 99/2025/LĐ-ST ngày 26 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 7789/2025/QĐ-PT ngày 26 tháng 12 năm 2025, Quyết định hoãn phiên tòa số 786/2026/QĐ-PT ngày 15 tháng 01 năm 2026, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 2169/2026/QĐPT-LĐ ngày 04 tháng 02 năm 2026, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 2771/2026/QĐPT-LĐ ngày 04 tháng 3 năm 2026 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 4649/2026/QĐPT-LĐ ngày 06 tháng 4 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà **Mai Thị Thu H**, sinh năm 1999 - Địa chỉ: F Đ, phường X - Đ, tỉnh Lâm Đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà **Đỗ Thị Thanh T**, sinh năm 2002 - Địa chỉ liên hệ: 575 Đ, phường P, Thành phố Hồ Chí Minh (*Theo Giấy ủy quyền số công chứng 001742; quyền số 05/2025 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 08/5/2025 tại Văn phòng C*). (*Có mặt*)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thị Lệ K** là Luật sư của Công ty L và cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H - Địa chỉ: 2 đường D,

phường P, Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ liên hệ: E Đ, phường P, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

- Bị đơn: **Công ty TNHH D** - Địa chỉ: Lầu B, Tòa nhà A đường G, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Nguyễn Văn T1**, sinh năm 1970 - Địa chỉ: 1 đường X, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số 089/GUQ-AZ ngày 25/6/2025 của Công ty TNHH D). (Có mặt)

- Người kháng cáo: Nguyên đơn bà **Mai Thị Thu H** và bị đơn **Công ty TNHH D**

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo bản án sơ thẩm, nguyên đơn bà Mai Thị Thu H có bà Đỗ Thị Thanh T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Mai Thị Thu H được tuyển dụng làm việc tại Công ty TNHH D1 (nay là Công ty TNHH D) (sau đây gọi tắt là “Công ty”) theo Hợp đồng lao động số 230804/Hợp đồng lao động ký ngày 04/8/2023 với thời hạn từ ngày 05/8/2023 đến ngày 04/8/2024. Ngày 04/8/2024, bà H và Công ty tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động với chức danh là nhân viên viết nội dung, thời hạn hợp đồng là 12 tháng (từ ngày 04/8/2024 đến ngày 04/8/2025) với mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng, mức lương ghi trên hợp đồng là 7.000.000 đồng/tháng, cùng các chế độ khác theo quy định của pháp luật và nội quy của Công ty. Ngày 07/11/2024, Công ty gửi đến bà H một thư điện tử và truyền đạt thông tin bằng miệng đến bà H về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động ngày 04/8/2024, bà H tiếp tục làm việc tại Công ty kể từ ngày 07/11/2024 đến hết ngày 06/12/2024 và phải ngưng làm việc kể từ ngày 07/12/2024 với lý do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Ngày 15/11/2024, Công ty tiếp tục gửi cho bà H Thông báo số 01/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H, thời gian báo trước là 30 ngày kể từ ngày 15/11/2024 với lý do chấm dứt tương tự thông báo ngày 07/11/2024 – là do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Cùng ngày 15/11/2024, bà H và Công ty có buổi gặp mặt để trao đổi trực tiếp về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo các thông báo nêu trên. Tại buổi làm việc, bà H xác nhận Công ty đang thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà H đã đưa ra các yêu cầu bồi thường tuy nhiên hai bên không đạt được thỏa thuận; cùng ngày Công ty tiếp tục gửi cho bà H các thư điện tử với nội dung mang tính chất thúc ép, yêu cầu bà H phản hồi các đề xuất của Công ty trong thời gian rất ngắn (03 giờ kể từ thời điểm nhận thư). Ngày 18/11/2024, Công ty B Thông báo số 03/2024 về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung Công ty thu hồi, hủy bỏ các thông báo ngày 07/11/2024, ngày 15/11/2024 và thư điện tử gửi ngày 07/11/2024 liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bà H không đồng ý việc Công ty rút lại các thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên. Thực hiện thông báo ngày 07/11/2024, bà H ngưng làm việc tại Công ty kể từ ngày 07/12/2024, tuy nhiên đến ngày 17/12/2024 Công ty căn cứ việc bà H ngưng làm việc để ban hành Quyết định số 10/2024/QĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà H kể từ ngày 17/12/2024 lý do bà H tự ý nghỉ

việc trong 06 ngày liên tiếp (từ ngày 09/12/2024 đến ngày 16/12/2024) mà không có lý do chính đáng. Việc Công ty ban hành các thông báo chấm dứt hợp đồng lao động là trái quy định pháp luật vì trong suốt 15 tháng làm việc tại Công ty, bà H luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm hay bị xử lý kỷ luật, hàng tháng kết quả công việc của bà H luôn được quản lý trực tiếp đánh giá là đạt hiệu quả và đã nhận được nhiều phản hồi tích cực từ khách hàng. Theo quy định tại Mục 5.1 Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Công ty ban hành ngày 06/02/2024 thì bà H chưa nhận bất kỳ Biên bản cảnh cáo nào, quy chế này chưa từng được tham khảo ý kiến của người đại diện người lao động, cũng chưa được ban hành và phổ biến công khai cho tất cả người lao động biết. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là trái với quy định của pháp luật, trái với Quy chế của Công ty, hành vi liên tục né tránh và không thực hiện nghĩa vụ của Công ty đã xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H nên bà H yêu cầu Tòa án tuyên Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/11/2024 và ngày 15/11/2024, Thông báo hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 18/11/2024, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 17/12/2024 là trái quy định pháp luật và hủy bỏ các văn bản này; Yêu cầu Công ty thanh toán cho bà H tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc theo Hợp đồng lao động ký ngày 04/8/2024 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án theo mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng, tạm tính từ ngày 07/12/2024 đến ngày 07/5/2025 là 65.000.000 đồng, trả 02 tháng lương đền bù theo mức lương thực tế là 26.000.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H trong thời gian không được làm việc theo Hợp đồng lao động từ ngày 18/12/2024 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn sửa đổi yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu Công ty thanh toán cho bà H tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tính từ ngày 07/12/2024 đến ngày 04/8/2025 là 07 tháng 17 ngày công trên mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng là 101.045.454 đồng, trả thêm cho bà H 02 tháng tiền lương thực tế là 26.000.000 đồng; đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà H tính từ ngày 18/12/2024 đến hết ngày 30/4/2025; trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà H đối với 02 tháng thử việc là 3.250.000 đồng, tổng cộng là 130.295.454 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH D có Nguyễn Văn T1 là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà H bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 04/8/2023; ngày 04/8/2024, bà H và Công ty T3 ký hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động, chức danh nhân viên viết nội dung, mức lương 7.000.000 đồng/tháng, thời hạn hợp đồng từ ngày 04/8/2024 đến ngày 04/8/2025. Bà H luôn cố gắng học hỏi, hòa đồng với tập thể, hoàn thành tốt công việc được giao... nhưng không biết lý do cụ thể gì, lãnh đạo suy đoán do bà H chơi thân với vài đồng nghiệp nhưng các đồng nghiệp đó đã xin nghỉ việc nên có thể làm tâm lý bà H bất ổn, buồn vui xen chút bất mãn với Công ty về vài vấn đề nên bà H trở nên lơ là, bất cần, không chú tâm công việc, hay sai sót nhưng lại cố chấp không thừa nhận lỗi để khắc phục và thay đổi theo sự nhắc nhở của trưởng bộ phận và lãnh đạo Công ty. Ngày 05/11/2024, vì không thể chấp nhận được sự sai sót không hoàn thành công việc, Công ty tiến hành họp và lập Biên bản cuộc họp nhưng bà H không thừa nhận sai sót và không ký biên bản. Ngày 13/11/2024, vì bà H vẫn hay sai sót không

hoàn thành công việc khách hàng phàn nàn, Công ty tiến hành họp và lập Biên bản cuộc họp nhưng bà H không thừa nhận sai sót và không ký biên bản. Ngày 15/11/2024, vì bà H vẫn tiếp tục cố chấp không thay đổi nên Công ty ra Thông báo số 02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H và gửi cho bà H đúng quy định. Khi nhận được thông báo, bà H viết email phản hồi không đồng ý và đưa ra các yêu cầu bồi thường. Bởi vì bà H không đồng ý nghỉ việc nên 03 ngày sau, tức ngày 18/11/2024 Công ty R Thông báo số 03/2024 về việc thu hồi toàn bộ Thông báo số 02/2024 để bà H tiếp tục lao động tại Công ty như bình thường vì nghĩ rằng bà H vốn từ trước giờ là nhân viên tốt có thể vì giai đoạn có khó khăn riêng nên bà H làm việc không hiệu quả, cần cho bà H cơ hội về thời gian để vượt qua khó khăn và tiếp tục cống hiến làm việc cho Công ty. Bà H phản ứng cho rằng Công ty không coi trọng và chăm tư ái nên không chịu làm việc tiếp và nhất định đòi nghỉ và đòi bồi thường theo yêu cầu tại email gửi Công ty. Công ty nhiều lần mong bà H bỏ qua, cố gắng vượt qua khó khăn tiếp tục làm việc nhưng bà H không đồng ý. Ngày 03/12/2024, Công ty tiến hành họp và lập Biên bản cuộc họp về việc chỉ ra các lỗi cụ thể mong bà H nhận ra và khắc phục nhưng bà H không nhận lỗi và không ký biên bản, chỉ bắt Công ty bồi thường để được nghỉ việc. Ngày 16/12/2024, Công ty tiến hành họp và lập Biên bản cuộc họp về việc bà H nghỉ việc không có lý do chính đáng từ ngày 09/12/2024 đến ngày 16/12/2024. Ngày 17/12/2024, Công ty B1 phải ra Quyết định số 10/2024/QĐ- về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. Bà H nhận quyết định, im lặng và năm 2025 thì khởi kiện. Với yêu cầu khởi kiện của bà H, Công ty không đồng ý, Công ty chỉ đồng ý giải quyết quyền lợi của bà H đúng với nội dung Quyết định số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H.

Ngày 28/8/2025, bị đơn có Đơn phản tố đề ngày 26/8/2025 với nội dung trong giai đoạn tháng 10, 11/2024 khi còn làm việc tại Công ty, bà H đã có hành vi dùng email được Công ty cấp để thực hiện các thao tác tải xuống, xóa, thay đổi nội dung các tài liệu, thông tin quan trọng được bảo mật, cụ thể ngày 24/10/2024 tải xuống 09 tệp tin, ngày 16/11/2024 tải xuống 137 tệp tin, ngày 16/11/2024 thao tác xóa bỏ 09 tệp tin, tổng cộng bà H đã tải xuống 287 files khi in ra hơn 500 trang giấy A4. Các tài liệu, thông tin quan trọng trên là thông tin khách hàng, các dự án của Công ty...gây ra những hậu quả như tài liệu, thông tin quan trọng có thể bị sao chép, chia sẻ, bán một cách mất kiểm soát khi lọt ra ngoài, gây mất thông tin, rối loạn hoạt động nội bộ các nhóm làm việc, gây mất uy tín Công ty, bị khách hàng kiện,...Ngày 06/12/2024, Công ty tiến hành lập biên bản vi phạm, bà H được mời và được nghe chứng minh các hành vi vi phạm, bà H thừa nhận có hành vi trên nhưng cho rằng đó là tài sản của bà H làm việc tại Công ty cùng các đồng nghiệp trong nhóm làm việc nên bà H có quyền tải xuống, sử dụng, bà H không đồng ý ký tên vào biên bản. Căn cứ vào thỏa thuận bảo mật thông tin, Công ty yêu cầu bà H bồi thường cho Công ty số tiền 238.800.000 đồng.

Bản án lao động sơ thẩm số 99/2025/LĐ-ST ngày 26 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H:

1.1 Tuyên bố Công ty TNHH D đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động ngày 04/8/2024 với bà Mai Thị Thu H là trái pháp luật và hủy bỏ Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2024 ngày 07/11/2024, Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2024 ngày 15/11/2024, Thông báo về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 03/2024 ngày 18/11/2024, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024.

1.2 Buộc Công ty TNHH D phải thanh toán cho bà Mai Thị Thu H tiền lương của những ngày không được làm việc là 42.750.000 đồng, trả thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.000.000 đồng; tổng cộng là 53.750.000 đồng.

1.3 Buộc Công ty TNHH D và bà Mai Thị Thu H cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 và từ ngày 18/12/2024 đến ngày 30/4/2025 theo quy định của pháp luật tại của cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo mức lương 5.500.000 đồng/tháng và Công ty TNHH D phải chịu hậu quả pháp lý phát sinh từ việc chậm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Mai Thị Thu H trong khoảng thời gian tính từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 và từ ngày 18/12/2024 đến ngày 30/4/2025.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H về việc:

2.1 Buộc Công ty TNHH D phải thanh toán cho bà Mai Thị Thu H tiền trợ cấp thôi việc là 3.250.000 đồng.

2.2 Buộc Công ty TNHH D phải chịu hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo mức lương thực tế của bà Mai Thị Thu H là 13.000.000 đồng/tháng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH D phải chịu tiền án phí 1.612.500 đồng; bà Mai Thị Thu H được miễn án phí.

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

Ngày 08/10/2025, nguyên đơn bà Mai Thị Thu H nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm. Ngày 10/10/2025, bị đơn Công ty TNHH D nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H là Luật sư Nguyễn Thị Lệ K trình bày:

Cấp sơ thẩm không xem xét toàn diện các tài liệu, chứng cứ do các bên cung cấp, nhận định trong bản án chủ quan, không phù hợp với những tình tiết khách quan của vụ án, dẫn đến bản án đã làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của tôi trong việc giải quyết các yêu cầu liên quan đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mặc dù Cấp sơ thẩm đã tuyên các quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật và buộc hủy bỏ các thông báo, quyết định liên quan, tuy nhiên chưa giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đúng theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, về mức lương bồi thường: Theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, nghĩa vụ của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phải trả tiền lương 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.

- Tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn đã cung cấp chứng cứ chứng minh mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng, thể hiện được sự tăng tiến hợp lý của tiền lương qua từng thời kỳ, gồm: Thử việc, hợp đồng lao động ký lần đầu, hợp đồng lao động ký lần 2. Theo đó, mức lương thử việc (từ ngày 05/06/2023 đến ngày 04/08/2023) là 9.000.000 đồng (theo thư mời nhận việc và email mời nhận việc của Công ty) và yêu cầu Tòa án thu thập bản chính do người sử dụng lao động đang giữ, phù hợp với Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 nhưng Tòa án đã không thu thập từ người sử dụng lao động), mức lương thực tế của hợp đồng lao động ký lần đầu (từ ngày 05/08/2023 đến ngày 04/08/2024) là 10.500.000 đồng và mức lương thực tế của hợp đồng lao động ký lần 2 (từ ngày 04/08/2024 đến ngày 04/08/2025) là 13.000.000 đồng.

- Trong các email thỏa thuận trong quá trình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty thừa nhận mức lương 13.000.000đ/tháng (email ngày 18/11/2024). Chứng cứ này thuộc trường hợp không cần phải chứng minh theo Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Tuy nhiên, Cấp sơ thẩm không xem xét đầy đủ, khách quan các chứng cứ và không áp dụng đúng quy định pháp luật, mà xác định mức lương để tính các khoản nghĩa vụ nêu trên là 5.500.000 đồng/tháng (mức lương này không tính các phụ cấp khác như tiền xăng xe, tiền điện thoại, tiền cơm trưa). Cấp sơ thẩm xác định mức lương làm cơ sở bồi thường không đúng đã làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Thứ hai, bị đơn có nghĩa vụ trả trợ cấp thôi việc cho bà H đối với khoảng thời gian bà làm việc thực tế nhưng không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp, theo quy định tại khoản 2 Điều 41, Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Trong vụ án này, nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán trợ cấp thôi việc đối với 02 tháng thử việc (là thời gian không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp). Tuy nhiên, Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn, dẫn đến việc giải quyết vụ án chưa đúng với quy định của pháp luật về quyền lợi của người lao động khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong trường hợp này, thời gian thử việc 2 tháng được xác định là thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động,

- Cũng theo điểm c khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì: "*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc*". Như vậy, 02 tháng thử việc của bà H được tính bằng 1/2 năm. Nguyên đơn xác định mức trợ cấp thôi việc được nhận là: $1/2$ (2 tháng lẻ được tính là 1/2 năm) $\times$ $1/2$ (cứ mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương theo Điều 46 BLLĐ) $\times$ 13.000.000 đồng (mức lương thực tế người lao động được hưởng) = 3.250.000 đồng.

Thứ ba, Cấp sơ thẩm đã giải quyết vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện. Cụ thể, nguyên đơn không yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y

tế và bảo hiểm thất nghiệp đối với thời gian thử việc 02 tháng trước khi ký hợp đồng lao động chính thức. Bị đơn không yêu cầu tòa án giải quyết vấn đề này; Pháp luật hiện hành cũng không có quy định bắt buộc phải đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc. Cấp sơ thẩm đã tuyên buộc nguyên đơn và bị đơn phải cùng đóng các loại bảo hiểm nói trên cho giai đoạn từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 (thời gian thử việc) là đã giải quyết vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện, không bảo đảm đúng nguyên tắc tự quyết định và tự định đoạt của đương sự theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Vì vậy, nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa Bản án sơ thẩm ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh, theo đó:

- Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thực hiện nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể là buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn các khoản sau:

+ Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc theo Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động theo mức lương thực tế 13.000.000 đồng/tháng. Tính từ ngày 07/12/2024 đến ngày 04/8/2025 (7 tháng 17 ngày) là 101.045.454 đồng.

+ Trả 02 tháng lương đền bù theo mức lương thực tế 13.000.000 đồng/tháng là: 26.000.000 đồng.

+ Trả trợ cấp thôi việc theo mức lương thực tế 13.000.000 đồng/tháng là 3.250.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty thanh toán cho bà H là 130.295.454 đồng.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trên cơ sở xác định mức tiền lương làm căn cứ tính nghĩa vụ bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 13.000.000 đồng/tháng.

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Mai Thị Thu H có bà Đỗ Thị Thanh T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Nguyên đơn thống nhất với ý kiến tranh luận của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn theo mức tiền lương làm căn cứ tính nghĩa vụ bồi thường do đơn phương trái pháp luật là 13.000.000 đồng/tháng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đã cung cấp các tài liệu chứng cứ gồm: Vi bằng số 24/2026/VB-TPLVTSQ3 lập ngày 16/3/2026 thể hiện nội dung các tin nhắn trao đổi giữa hai bên, bản dịch các tài liệu tiếng Anh, Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn với Công ty mới. Nguyên đơn xác định tiền lương được tính hàng tháng từ ngày 01 đến ngày cuối cùng của tháng. Đối với các tài liệu do bị đơn cung cấp, nguyên đơn cho rằng các tài liệu này đều là bản photo, không đáp ứng điều kiện để được xác định là chứng cứ theo Điều 95 BLTTDS năm 2015. Trong khi đó, tại phiên tòa phúc thẩm lần 02 (ngày 04/02/2026), đối với các email do nguyên đơn cung cấp dưới dạng ảnh chụp

màn hình (photo) và thư mời nhận việc bằng tiếng Anh, Tòa án đã giải thích cho nguyên đơn về việc cần lập vi bằng, dịch thuật để đảm bảo giá trị chứng cứ. Các tài liệu do bị đơn cung cấp không chỉ không đáp ứng điều kiện về hình thức chứng cứ mà còn tồn tại mâu thuẫn về nội dung, không đủ cơ sở để làm căn cứ giải quyết vụ án.

Đối với yêu cầu của Tòa án về việc bổ sung, làm rõ chứng cứ liên quan đến tiền lương tháng 12/2024, nguyên đơn trình bày như sau: Theo "Sao kê tài khoản ngân hàng của bà Mai Thị Thu H ngày 30/01/2026", vào ngày 02/01/2025, nguyên đơn đã nhận số tiền 5.250.000 đồng với nội dung thanh toán là "AI Zone tra thu nhập tháng 12 2024". Căn cứ hồ sơ vụ án, có cơ sở để xác định rằng: Bà H thực tế làm việc đến hết ngày 06/12/2024 (thực hiện Thông báo về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ số 01/2024 ngày 07/11/2024) và hoàn tất bàn giao công việc trong cùng ngày. Số ngày công thực tế: 05 ngày (từ 01/12/2024 đến 06/12/2024); Số ngày phép năm chưa sử dụng: 4,5 ngày. Theo đó, tiền lương tháng 12/2024 bà H đáng lẽ được thanh toán là: $(13.000.000 \text{ đồng} / 22 \text{ ngày công}) \times (5 \text{ ngày công} + 4,5 \text{ ngày phép}) = 5.613.000 \text{ đồng}$. Trong khi đó, số tiền thực tế Công ty đã thanh toán chỉ là: 5.250.000 đồng. Như vậy, Công ty đã thanh toán thiếu tiền lương tháng 12/2024 của bà H số tiền: $(5.613.000 \text{ đồng} - 5.250.000 \text{ đồng}) = 363.000 \text{ đồng}$. Tại thời điểm nhận lương tháng 12/2024, bà H không khiếu nại về khoản tiền lương còn thiếu vì thực tế Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bà H quyết định sẽ khởi kiện ra Tòa án để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Trong bối cảnh quan hệ lao động đã rơi vào tình trạng mâu thuẫn, không còn khả năng thương lượng, bà H có cơ sở để cho rằng việc khiếu nại thêm cũng sẽ không được Công ty giải quyết theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trong vụ án này tại cấp sơ thẩm, bà H không yêu cầu Công ty trả số tiền 363.000 đồng còn thiếu nêu trên, nên tại cấp phúc thẩm bà H không thể bổ sung yêu cầu này được. Trong vụ án này, bà H là người lao động nên chỉ có thể xác định số tiền lương đáng lẽ được nhận nhưng bị Công ty thanh toán sai, đồng thời giải trình lý do vì sao có sự sai sót đó nhưng không yêu cầu Công ty phải trả đúng như đã nêu. Đối với yêu cầu giải trình chi tiết cách thức tính toán tiền lương, đây là nội dung do phía Công ty thực hiện, bà H không phải là chủ thể xác lập hay quyết định phương pháp tính, nên không có cơ sở và không thể thực hiện việc giải trình này. Nguyên đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của bị đơn, đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Người kháng cáo, bị đơn Công ty TNHH D có ông Nguyễn Văn T1 đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Đối với nội dung Cấp sơ thẩm đã tuyên tại Bản án sơ thẩm, bị đơn không đồng ý do không có bất cứ chứng cứ nào chứng minh, tất cả chỉ căn cứ vào yêu cầu khởi kiện và lời khai của nguyên đơn tại Tòa án về các mốc thời gian. Bị đơn được bạn bè bà H cho biết ngay sau khi ngừng lao động tại Công ty (ngày 07/12/2024), bà H đã đi làm tại một công ty khác nên thiết nghĩ không thiệt hại gì cả. Nguyên đơn phải có chứng cứ chứng minh bằng hợp đồng lao động, bảng lương, chế độ bảo hiểm tại công ty mới (hoặc phải yêu cầu Tòa án xác minh) để có căn cứ đưa ra yêu cầu và xét xử tại Tòa án. Hồ sơ vụ án hiện nay không có bất kỳ chứng cứ nào chứng minh các mốc thời gian mà Hội đồng xét xử sơ thẩm đã tính toán để buộc trách nhiệm bị đơn là vi phạm tố tụng nghiêm trọng. Trong bản án sơ thẩm, Tòa án có nhận định về yêu cầu phản tố của bị đơn nhưng không được Tòa chấp thuận do quy định. Bị đơn đã rút yêu cầu và đã khởi

kiện bằng vụ án khác và đang được Toà án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý giải quyết.

Bà H là "một con đầu đầu" của người sử dụng lao động có yếu tố nước ngoài (Công ty D thực chất là do một người nước ngoài làm chủ và điều hành, cung cấp dịch vụ công nghệ, quảng cáo, marketing, người đứng tên trên giấy chứng nhận kinh doanh chỉ là người bạn ở Việt Nam). Bà H và nhóm bạn được tuyển dụng vào làm việc, năm đầu tiên thì nghiêm túc, nhưng sau khi gặp vài sự việc không như ý thì lợi dụng yếu tố sếp nước ngoài không rành luật Việt Nam để phá hoại, thao túng các hoạt động kinh doanh của công ty. Các bạn khác thì tự ý xin nghỉ việc, riêng bà H thì nản nã đợi tái ký hợp đồng (ngày 04/08/2024 đến 04/08/2025) là bắt đầu tỏ thái độ không chịu làm việc, đi trễ về sớm, cố tình sai sót liên tục trong công việc đến nỗi 03 lần công ty lập biên bản xử lý trong một thời gian ngắn (nhưng bà H không ký biên bản xử lý, không nhận lỗi, sửa sai), đến khi công ty chịu hết nổi ra Thông báo cho nghỉ việc thì lập tức đòi bồi thường; Công ty rút thông báo nhận lại thì bà H cho rằng bị xúc phạm danh dự... Bị đơn yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm yêu cầu nguyên đơn cung cấp hoặc xem xét hủy án về xử lại tại Toà án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh, nhập cùng với vụ án đang thụ lý giải quyết để tòa án khu vực 2 xem xét giải quyết vụ án được đầy đủ và toàn diện hơn. Bị đơn giữ nguyên kháng cáo, yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn đã cung cấp các tài liệu chứng cứ gồm: Công văn giải trình, Bảng theo dõi ngày phép năm; Bảng kê thanh toán chi tiết, Danh sách trả tiền lương. Bị đơn xác định tiền lương được tính hàng tháng từ ngày 01 đến ngày cuối cùng của tháng. Bị đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến tại phiên tòa phúc thẩm:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn, 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 D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Cấp sơ thẩm, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, việc cấp sơ thẩm buộc Công ty TNHH D và bà Mai Thị Thu H cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 là thời gian thử việc trong khi nguyên đơn không có yêu cầu khởi kiện đối với vấn đề này. Trên cơ sở thỏa thuận của hai bên về tiền lương tại các Hợp đồng lao động đã ký kết. đề nghị xác định lại mức tiền lương theo hợp đồng lao động là 7.000.000 đồng để tính bồi thường. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, sửa bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn nằm trong thời 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: Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là đúng nhưng áp dụng điểm d khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 là viển vông chưa chính xác điều luật, cần điều chỉnh lại là theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.3] Về thẩm quyền giải quyết vụ án: Tòa án cấp sơ thẩm xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 là đúng quy định.

[1.4] Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 3 Điều 200 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 không thụ lý và giải quyết yêu cầu phản tố của bị đơn tại “Đơn yêu cầu phản tố” nộp ngày 28/8/2025, bị đơn thực hiện quyền khởi kiện thành vụ án khác là đúng quy định.

[1.5] Hội đồng xét xử phúc thẩm đã tiến hành thu thập các tài liệu chứng cứ theo yêu cầu của nguyên đơn, bị đơn theo đúng quy định tại Điều 96 Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Nghĩa vụ chứng minh và việc xác định chứng cứ được thực hiện theo quy định về chứng cứ tại các Điều 91, 92, 93, 94, 95 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2] Xét quan hệ lao động và việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024:

[2.1] Về quan hệ lao động:

- Ngày 02/6/2023, bà H nhận được T2 mời làm việc của Công ty TNHH D1 – nay là Công ty TNHH D (qua email) có nội dung thể hiện: Thử việc từ 05/6/2023 đến 04/8/2023 với mức lương Net là 9.000.000 đồng/tháng; Hợp đồng 1 năm từ 05/8/2023 đến 04/8/2024 với mức lương Net là 10.500.000 đồng/tháng.

- Ngày 05/6/2023, hai bên ký Hợp đồng thử việc số 230605/HĐTV với thời hạn từ 05/6/2023 đến 04/8/2023. Nội dung thỏa thuận về tiền lương thể hiện “Tiền lương bao gồm: (a) Mức lương thử việc: 5.500.000 đồng; (b) Phụ cấp: Ăn uống 500.000 đồng, Xăng xe 500.000 đồng, Điện thoại 500.000 đồng. Tổng cộng 7.000.000 đồng.

- Ngày 04/8/2023, hai bên giao kết Hợp đồng lao động số 230804/Hợp đồng lao động ký ngày 04/8/2023 với thời hạn 12 tháng từ ngày 05/8/2023 đến ngày 04/8/2024.

- Ngày 04/8/2024, hai bên ký tiếp Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động với chức danh là nhân viên viết nội dung, thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 04/8/2024 đến ngày 04/8/2025.

Nội dung thỏa thuận về tiền lương của hai Hợp đồng lao động này giống Hợp đồng thử việc. Tiền lương đóng BHXH là 5.500.000 đồng/tháng

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào các Hợp đồng lao động mà các bên ký kết, thực hiện để xác định hai bên có quan hệ lao động là có căn cứ.

[2.2] Về quá trình chấm dứt hợp đồng lao động:

- Ngày 07/11/2024, Công ty gửi đến bà H một thư điện tử và truyền đạt thông tin bằng miệng đến bà H về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động ngày 04/8/2024, bà H tiếp tục làm việc tại Công ty kể từ ngày 07/11/2024 đến hết ngày 06/12/2024 và phải ngưng làm việc kể từ ngày 07/12/2024 với lý do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

- Ngày 15/11/2024, Công ty tiếp tục gửi cho bà H Thông báo số 01/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H, thời gian báo trước là 30 ngày kể từ ngày 15/11/2024 với lý do chấm dứt tương tự thông báo ngày 07/11/2024 – là do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

- Cùng ngày 15/11/2024, bà H và Công ty có buổi gặp mặt để trao đổi trực tiếp về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo các thông báo nêu trên. Tại buổi làm việc, bà H xác nhận Công ty đang thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà H đã đưa ra các yêu cầu bồi thường tuy nhiên hai bên không đạt được thỏa thuận; cùng ngày Công ty tiếp tục gửi cho bà H các thư điện tử với nội dung mang tính chất thúc ép, yêu cầu bà H phản hồi các đề xuất của Công ty trong thời gian rất ngắn (03 giờ kể từ thời điểm nhận thư).

- Ngày 18/11/2024, Công ty B Thông báo số 03/2024 về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung Công ty thu hồi, hủy bỏ các thông báo ngày 07/11/2024, ngày 15/11/2024 và thư điện tử gửi ngày 07/11/2024 liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bà H không đồng ý việc Công ty rút lại các thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

- Thực hiện thông báo ngày 07/11/2024, bà H ngưng làm việc tại Công ty kể từ ngày 07/12/2024.

- Ngày 17/12/2024 Công ty căn cứ việc bà H không làm việc để ban hành Quyết định số 10/2024/QĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà H kể từ ngày 17/12/2024 lý do bà H tự ý nghỉ việc trong 06 ngày liên tiếp (từ ngày 09/12/2024 đến ngày 16/12/2024) mà không có lý do chính đáng.

[2.3] Người lao động căn cứ Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 07/11/2024 thông qua thư điện tử và truyền đạt qua thông tin miệng từ Công ty để xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động theo thông báo này là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Việc Công ty sau đó ban hành các Thông báo số 01/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 15/11/2024 không có nội dung thay thế Thông báo số 01/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/11/2024, Thông báo số 03/2024 về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 18/11/2024 không được sự đồng ý của nguyên đơn. Cấp sơ thẩm quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động 2019 về hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động “*Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc*

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý” nhận thấy Công ty ban hành Thông báo số 03 còn trong thời hạn báo trước, bằng hình thức văn bản tuy nhiên do bà H không đồng ý nội dung Thông báo 03 nên xác định Thông báo này không có hiệu lực thi hành là đúng quy định.

- Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, nhận định bà H có biết về quy chế này nhưng Công ty chưa giao nộp chứng cứ chứng minh Công ty đã tham khảo ý kiến của tổ chức người lao động về “Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc”, nhận định lý do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là không đúng quy định pháp luật là có cơ sở, đúng quy định về đánh giá chứng cứ.

- Cấp sơ thẩm trên cơ sở lời trình bày của nguyên đơn xác định bà làm việc tại Công ty đến hết ngày 06/12/2024 thì bà H không đến Công ty do tuân thủ nội dung tại Thông báo ngày 07/11/2024; Thông báo ngày 15/11/2024 không có nội dung ghi thông báo này thay thế thông báo ngày 07/11/2024 xác định sau ngày 06/12/2024 bà H không đến Công ty là có lý do chính đáng, không phải là “*tự ý nghỉ việc trong 06 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng*” như nội dung Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024 của Công ty ban hành.

- Căn cứ quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động 2019, Cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H Thông báo ngày 07/11/2024 là trái pháp luật là có căn cứ. Cần hủy bỏ Thông báo ngày 15/11/2024, Thông báo số 03/2024 về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 18/11/2024 và Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024 là đúng quy định.

[2.2] Về mức lương làm căn cứ tính nghĩa vụ, bồi thường:

- Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 3.1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động thỏa thuận về tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh là 5.500.000 đồng, phụ cấp ăn trưa là 500.000 đồng, phụ cấp điện thoại là 500.000 đồng, phụ cấp xăng xe là 500.000 đồng, tổng cộng là 7.000.000.đồng - xác định tiền lương làm căn cứ buộc Công ty phải chịu trách nhiệm do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà H là 5.500.000 đồng/tháng.

- Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà H yêu cầu tính mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng. Lý do: 04 tờ tài liệu tiếng Anh chứng minh mức lương thực tế của bà H là 13.000.000 đồng/tháng là bản in không công chứng chứng thực, căn cứ Điều 20, khoản 1 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên không xem xét các tài liệu này.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, bà H cung cấp Vi bằng các tin nhắn trao đổi giữa hai bên, bản dịch các tài liệu tiếng Anh, đảm bảo quy định về chứng cứ nên được xem xét. Tuy nhiên, đối với nội dung thể hiện số tiền 13.000.000 đồng trên tin nhắn của bà H là “*tiền lương*”, thì trên tin nhắn của Công ty là “*thu nhập*”. Dù rằng trong thư mời thử việc thể hiện “*Net salary*” nếu ký kết hợp đồng một năm từ 05/8/2023 đến 04/8/2024 là

10.500.000 đồng, tuy nhiên bà H không cung cấp được chứng từ thanh toán tiền lương từ Công ty cho bà H là tổng là 13.000.000 đồng/tháng, các bằng chứng thể hiện phần tiền còn lại 6.000.000 đồng được thanh toán bằng tiền mặt Công ty chỉ cung cấp Bảng kê chi tiết tiền lương hàng tháng và chứng từ chuyển lương thông qua Ngân hàng, không thừa nhận phần thanh toán lương bằng tiền mặt. Do đó không đủ căn cứ để xác định mức lương 13.000.000 đồng/tháng theo trình bày của nguyên đơn.

- Theo khoản 3.1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động thỏa thuận về tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh là 5.500.000 đồng, phụ cấp ăn trưa là 500.000 đồng, phụ cấp điện thoại là 500.000 đồng, phụ cấp xăng xe là 500.000 đồng, tổng cộng là **7.000.000.đồng**. Căn cứ quy định tại c2 điểm c khoản 5 Điều 3, Chương II Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L1 thì các khoản phụ cấp ăn trưa, phụ cấp điện thoại, phụ cấp xăng xe được xác định là các chế độ và phúc lợi khác.

Hội đồng xét xử phúc thẩm không đồng ý với quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc xác định mức lương là 7.000.000 đồng/tháng.

[2.3] Về các khoản nghĩa vụ mà Công ty phải thực hiện khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Sau khi Công ty có Thông báo 03 hủy bỏ các Thông báo 01, 02 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và đề nghị bà H tiếp tục làm việc theo Hợp đồng lao động, bà H có văn bản phản hồi không đồng ý. Tại email ngày 05/12/2024 về việc đề nghị cử người bàn giao công việc vào 15h30 chiều ngày 06/12/2024, bà H xác định ***“Tôi không có ý định tiếp tục làm việc tại công ty và tôi cũng không đồng ý đối với lời mời tiếp tục làm việc mà công ty AI ZONE gửi cho tôi”***. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy có đủ cơ sở xác định Hợp đồng lao động không thể tiếp tục thực hiện do bà H không đồng ý tiếp tục làm việc. Thời gian **không được làm việc** sau ngày 06/12/2024 không có thể thực hiện do người lao động không đồng ý làm việc.

- Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động 2019, Công ty phải bồi thường ít nhất là 02 tháng tiền lương là 11.000.000 đồng.

Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty phải trả cho bà H tiền lương của những ngày không được làm việc còn lại của Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động là 07 tháng 17 ngày công là 42.750.000 đồng là chưa chính xác.

Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm về việc xác định ngày bắt đầu tính tiền lương cho những ngày không được làm việc:

- Hợp đồng lao động số 23-021/HĐLĐ ngày 04/8/2024, bà H và Công ty T4 thời hạn hợp đồng bắt đầu từ ngày 04/8/2024 đến ngày 04/8/2025. Hai bên đều xác nhận bà H làm việc tại Công ty đến hết ngày 06/12/2024 thì không đến Công ty làm việc. Cần xác định Hợp đồng lao động số 23-021/HĐLĐ ngày 04/8/2024 chấm dứt vào ngày 06/12/2024.

- Nguyên đơn yêu cầu tính tiền lương cho những ngày không được làm việc 7 tháng 17 ngày tính từ ngày 07/12/2024. Tuy nhiên chứng từ thanh toán lương của Công ty cung cấp thể hiện việc thanh toán lương theo Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng

lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024, tiền lương được trả đến ngày 16/12/2024. Như vậy việc tính lương cho những ngày không được làm việc chưa chính xác.

[2.4] Công ty đã đóng BHXH, BHYT, BHTN đến hết tháng 12/2024, nên hai bên không phải đóng các khoản trên. Đề nghị sửa án đối với nội dung đã tuyên này ở Cấp sơ thẩm.

[2.5] Đối với yêu cầu Công ty trả cho bà H trợ cấp thôi việc theo quy định tại khoản 2 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 do 02 tháng bà H thử việc tại Công ty, Công ty và bà H không đóng BHXH, BHYT, BHTN. Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, không chấp nhận yêu cầu này của bà H là đúng quy định được hướng dẫn tại điểm b khoản 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP: “b) Trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động mà khi chấm dứt từng hợp đồng lao động chưa được chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm thì thời gian thực tế làm việc cho người sử dụng lao động là tổng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động trừ thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm, hợp đồng lao động mà người lao động bị xử lý kỷ luật lao động sa thải, hợp đồng lao động mà người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật (nếu có).”

- Tuy nhiên Cấp sơ thẩm lại tuyên buộc Công ty và bà H cùng đóng BHXH, BHYT, BHTN tính từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 theo quy định của pháp luật tại của cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo mức lương 5.500.000 đồng/tháng và Công ty phải chịu hậu quả pháp lý phát sinh từ việc chậm đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho bà H trong khoảng thời gian tính từ ngày 05/6/2023 đến ngày 04/8/2023 là không đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là người làm việc theo Hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động thử việc không bắt buộc phải đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN. Nội dung được tuyên này của Cấp sơ thẩm là vượt quá yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không đúng quy định tại Luật việc làm và Luật Bảo hiểm xã hội. Do đó, cần chấp nhận một phần kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm về việc buộc Công ty và bà H đóng bảo hiểm xã hội đối với 02 tháng thử việc.

[3] Xét kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH D:

Bị đơn kháng cáo cho rằng Công ty Đ chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024 là đúng quy định, bà H đã có việc làm khác ngay sau khi nghỉ việc tại Công ty nên không bị thiệt hại, đồng thời cho rằng cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả tiền lương trong thời gian bà H không làm việc là không có căn cứ. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy, theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì nghĩa vụ bồi thường phát sinh một cách khách quan, không phụ thuộc vào việc người lao động có hay không có việc làm khác sau đó. Ngoài ra, bị đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh việc bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng cũng như không chứng minh được việc đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định. Do đó, lập luận

của bị đơn cho rằng nguyên đơn không bị thiệt hại là không có cơ sở pháp luật để chấp nhận.

Hội đồng xét xử không chấp nhận ý kiến của bị đơn cho rằng Công ty Đ chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024, đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[4] Án phí lao động sơ thẩm:

Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Căn cứ theo Điều 147, 148 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Bị đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Hội đồng xét xử chấp nhận là 330.000 đồng.

[5] 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 một phần kháng cáo của nguyên đơn, một phần kháng cáo của bị đơn sửa bản án sơ thẩm.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa án sơ thẩm nên người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm quy định tại khoản 2 Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 2 Điều 309 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H, một phần kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH D. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 99/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh

Căn cứ:

- Điều 5, Điều 20, Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91, Điều 92, Điều 95, Điều 147, Điều 148, khoản 3 Điều 200, Điều 235, Điều 271, khoản 1 Điều 273, Điều 280, Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Luật việc làm;

- Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 21, Điều 36, Điều 38, Điều 39, Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án dân sự sửa đổi bổ sung năm 2014, năm 2022.

- Điểm b khoản 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L1;

- 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H:

- Tuyên bố Công ty TNHH D đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-021/Hợp đồng lao động ngày 04/8/2024 với bà Mai Thị Thu H theo Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2024 ngày 07/11/2024 là trái pháp luật.

- Hủy bỏ các Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2024 ngày 15/11/2024, Thông báo về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 03/2024 ngày 18/11/2024, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 10/2024/QĐ ngày 17/12/2024.

- Buộc Công ty TNHH D phải thanh toán cho bà Mai Thị Thu H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.000.000đ (Mười một triệu đồng).

2. Không chấp nhận một phần các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Mai Thị Thu H:

- Yêu cầu Công ty TNHH D phải chịu hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo mức lương thực tế của bà Mai Thị Thu H là 13.000.000 đồng/tháng.

- Yêu cầu Công ty thanh toán cho bà H tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tính từ ngày 07/12/2024 đến ngày 04/8/2025 là 07 tháng 17 ngày công trên mức lương thực tế là 13.000.000 đồng/tháng là 101.045.454 đồng.

- Buộc Công ty TNHH D phải thanh toán cho bà Mai Thị Thu H tiền trợ cấp thôi việc là 3.250.000đ

- Buộc Công ty TNHH D và bà Mai Thị Thu H cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật tại của cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền tính từ ngày 18/12/2024 đến hết ngày 30/4/2025.

Thi hành ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Việc thanh toán tiền do Công ty TNHH D và bà Mai Thị Thu H tự thực hiện hoặc thực hiện tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc 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 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH D phải chịu tiền án phí 330.000đ (ba trăm ba mươi ngàn đồng); bà Mai Thị Thu H được miễn án phí.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo bà Mai Thị Thu H và Công ty TNHH D không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn trả cho Công ty TNHH D số tiền

300.000 đồng đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0027771 ngày 17/10/2025 tại 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./.

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 KV2-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