

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT N
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 98/2026/LĐ-PT.
Ngày: 27/5/2026
V/v kiện: “Tranh chấp tiền
lương và bồi thường thiệt hại”.

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

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phan Nguyên Nguyên.

Các Thẩm phán: Ông Bùi Hữu Nhân.

Bà Mai Thị Mỹ Tiên.

- *Thư ký phiên tòa:* Ông Nguyễn Trọng Thái – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:*
Bà Nguyễn Bá Thu Thư - Kiểm sát Viên.

Ngày 27 tháng 5 năm 2026, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công Ki vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 46/2026/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 3 năm 2026 về Việc: “Tranh chấp tiền lương và bồi thường thiệt hại”.

Do Bản lao động sơ thẩm số: 1789/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 12 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 5, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 2521/2026/QĐ-PT ngày 16 tháng 4 năm 2026; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 6461/2026/QĐ-PT ngày 07 tháng 5 năm 2026; Thông báo về Việc thay đổi ngày mở phiên tòa xét xử số: 7278/TB-TA ngày 19 tháng 5 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Trương Phương N**, sinh năm 1968 (có mặt);

Địa chỉ: 12/18 A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Bùi Trần Nhật V – Luật sư Công ty Luật TNHH R; Địa chỉ: 375-377 C, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: **Công ty TNHH D;**

Trụ sở: 518B E, phường F, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện ủy quyền của bị đơn: Ông Võ Quang H và bà Khưu Thị Mộng K; Địa chỉ: 27-29-31 I, phường K, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Quang H – Luật sư Công ty Luật TNHH Aliat; Địa chỉ: 27-29-31 I, phường K, Thành phố Hồ Chí Minh (có đơn xin vắng mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Trương Phương N.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 12/6/2025 và Đơn sửa đổi bổ sung và rút một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trương Phương N, bản tự Ki, các biên bản hòa giải:

Từ năm 1994 đến 20/12/2005 ông Trương Phương N làm Việc tại Công ty vận tải và thuê tàu trực thuộc Bộ Giao thông Vận tải.

Ngày 14/10/2005, Công ty vận tải và thuê tàu (Vetfracht) và D Air Forwarders (H.K) Ltd đã ký Hợp đồng liên doanh để thành lập công ty liên doanh có tên là: Công ty Liên doanh TNHH D Vetfracht và ông N là nhân sự do Công ty vận tải và thuê tàu (Vetfracht) cử tham gia vào liên doanh theo Quyết định số 327/VF-TCCB ngày 21/12/2005. Vì vậy, Công ty Liên doanh TNHH D Vetfracht sau khi được thành lập đã ký hợp đồng lao động với ông N như sau:

- Hợp đồng lao động ngày 16/5/2006;
- Hợp đồng lao động ngày 16/5/2007;
- Hợp đồng lao động ngày 16/5/2008.

Các hợp đồng này đều có cùng nội dung: thời hạn: 01 năm; chức vụ: Phó tổng giám đốc; công Việc pH làm: Theo sự phân công của Tổng giám đốc; mức lương: 800USD/tháng; tiền thưởng: Theo chính sách của công ty; Chế độ nâng lương: Theo quyết định của công ty căn cứ vào năng lực làm Việc của người lao động và các quy định khác theo luật lao động hiện hành.

Đến ngày 16/5/2009 thì Hợp đồng ngày 16/5/2008 trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ngày 02/10/2018 bị đơn có Quyết định tăng lương số: DIMSG/SI-20181002, tăng lương của ông N lên: 40.430.100 đồng;

Ngày 02/10/2018, bị đơn ký Hợp đồng lao động số DIMVN-LC-0980-03 là hợp đồng không xác định thời hạn, mức lương: 40.430.100 đồng/tháng, các khoản trợ cấp: Theo chính sách của công ty; chế độ nâng lương: Theo quyết định của công ty căn cứ vào năng lực làm Việc của người lao động và các quy định khác theo luật lao động hiện hành.

Trong quá trình tham gia sâu sát vào điều hành, kiểm tra và giám sát các hoạt động của doanh nghiệp, ông N phát hiện phía Công ty đã V phạm pháp luật, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình nên đã khởi kiện bị đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu sau:

1) Về lương: yêu cầu bị đơn pH ký bổ sung phụ lục hợp đồng lao động với điều khoản điều chỉnh mức lương hàng năm từ năm 2019 đến 2024 (và 2025 sắp tới). Đồng thời, pH chi trả bổ sung khoản chênh lệch tương ứng về lương từ tháng 10 năm

2019 đến tháng 7 năm 2025 với số tiền là: 610.385.880 đồng (Có bảng kê yêu cầu bồi thường lương và thưởng gửi kèm). Cụ thể như sau:

Theo hợp đồng thì sau ngày 02/10/2019 công ty pH có trách nhiệm tăng lương theo quy định của chính phủ về Việc tăng lương cơ sở hàng năm. Năm 2019 chính phủ quy định mức lương cơ sở là 1.490.000 đồng có hiệu lực từ ngày 01/7/2019, lương của ông N là: 40.430.100 đồng = 29,09 lần lương cơ sở, như vậy công ty pH điều chỉnh lương của ông N từ tháng 7/2019 là từ 40.430.100 đồng/tháng thành 43.344.100 đồng/tháng, chênh lệch: 2.914.000 đồng mỗi tháng. Nhưng ông chỉ yêu cầu điều chỉnh lương từ tháng 11/2019 cho đến tháng 11/2020, số tiền cụ thể là: 2.914.000 đồng x 13 tháng (bao gồm cả lương tháng 13) = 37.882.000 đồng; Và tiền lãi suất ngân hàng là 24.227.484 đồng đối với khoản lương bị chậm chỉ trả nêu trên.

2) Về thưởng: yêu cầu công ty pH chi trả bổ sung tiền thưởng này mỗi năm một tháng lương tương ứng với mức lương của năm đã được điều chỉnh theo đơn khởi kiện này với số tiền là: 334.239.100 đồng là tiền lãi theo lãi suất ngân hàng là: 31.495.953 đồng. (Có bảng kê yêu cầu bồi thường lương và thưởng gửi kèm).

3) Công ty đã ngang nhiên chiếm đoạt tài sản là tiền nghỉ dưỡng cuối năm 2024, đã cố ý xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp nên ông yêu cầu bồi thường chi phí nghỉ dưỡng với số tiền là 30.000.000 đồng.

4) Công ty đã V phạm Điều 122 Bộ Luật Lao Động về nguyên tắc trình tự thủ tục xử lý kỷ luật, chỉ đạo và ngụy tạo cuộc họp Công đoàn, vu khống và ngụy tạo chứng cứ để ban hành quyết định số 20250301/DIMVN ngày 03 tháng 3 năm 2025 nhằm đình chỉ công Việc của ông N hoàn toàn trái pháp luật vì vậy yêu cầu Công ty pH rút lại quyết định trái pháp luật này, pH bồi thường các tổn thất về vật chất, tinh thần và danh dự quy ra tiền là 68.000.000 (sáu mươi tám triệu) đồng. Đồng thời Công ty pH công Ki xin lỗi bằng văn bản.

5) Yêu cầu công ty bố trí phòng làm Việc kèm theo trang thiết bị (bàn, ghế, wifi,...) phù hợp với vai trò của ông N; khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của ông trong điều hành doanh nghiệp theo đúng qui định trong hợp đồng liên doanh và điều lệ công ty.

6) Yêu cầu Công ty chi trả chi phí luật sư, dịch thuật, in ấn tài liệu... với số tiền là 250.000.000 (hai trăm năm mươi triệu) đồng. Khoản này chi trả trực tiếp cho công ty hỗ trợ pháp lý.

7) Yêu cầu đồng chi trả thuế thu nhập cá nhân 50% (năm mươi phần trăm) căn cứ theo khoản bồi thường của đơn kiện ước tính là 175.000.000 đồng, nộp vào Ngân Sách Nhà Nước.

Ngày 15/10/2025 ông N rút các yêu cầu khởi kiện sau:

- Yêu cầu bị đơn trả tiền lãi ngân hàng từ tiền lương, lương tháng 13 là 24.227.484 đồng;

- Yêu cầu buộc công ty bố trí phòng làm Việc kèm theo trang thiết bị phù hợp với vai trò của ông, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của ông trong điều hành doanh nghiệp theo đúng quy định của hợp đồng liên doanh và điều lệ công ty;

- Yêu cầu công ty trả chi phí pháp lý là 250.000.000 đồng;

- Yêu cầu công ty trả thuế thu nhập cá nhân với số tiền 175.000.000 đồng.

Đồng thời xác định lại yêu cầu khởi kiện như sau: Yêu cầu Tòa án buộc bị đơn pH thực hiện các yêu cầu sau:

1. Yêu cầu công ty ký bổ sung phụ lục hợp đồng lao động có điều khoản điều chỉnh lương theo từng năm theo thay đổi mức lương cơ sở do Nhà nước qui định.

2. Về lương: Công ty đã V phạm Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 của nước CHXHCN VN tại các điều sau: V phạm điều 8 khoản 1: đã phân biệt đối xử trong lao động. V phạm điều 21 khoản 1 điểm e: hợp đồng lao động không có điều khoản nâng bậc, nâng lương. V phạm điều 93 khoản 1 và 3: không xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động. V phạm điều 118 và 119: không ban hành và không đăng ký nội qui lao động với cơ quan chuyên môn.

Ông làm Việc liên tục tại công ty từ tháng 6/2006 đến nay. Ngày 02/10/2018 ông ký lại hợp đồng lao động mới với công ty liên doanh số DIMVN_LC_0980_03 là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Các khoản trợ cấp, nâng lương, thưởng là theo chính sách công bằng và minh bạch của công ty và pH phù hợp với qui định pháp luật của Nhà Nước Việt N. Theo hợp đồng số DIMVN_LC_0980_03 nêu trên, mức lương mới của ông N là 40.430.100 đồng/tháng, khi đó mức lương cơ sở theo Nghị Định 47/2017/NĐ-CP là 1.390.000 đồng. Như vậy tiền lương của ông N bằng 29,09 lần lương cơ sở.

Đến tháng 7/2019, Nhà nước thay đổi mức lương cơ sở lên 1.490.000 đồng theo Nghị Định số 38/2019/NĐ-CP nhưng ông N chỉ yêu cầu công ty ký phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh lương từ tháng 10/2019 (hợp đồng lao động đủ 12 tháng). Khi đó đáng lẽ lương của ông N pH là $1.490.000 \text{ đồng} \times 29,09 = 43.344.100 \text{ đồng}$ nhưng công ty đã không điều chỉnh. Như vậy mỗi tháng ông N đã bị thiệt hại số tiền lương là: $43.344.100 - 40.430.100 = 2.914.000 \text{ đồng}$. Số tiền thiệt hại tính từ tháng 10/2019 đến tháng 9/2023 (48 tháng) là $2.914.000 \times 48 = 139.872.000 \text{ đồng}$.

Tương tự như vậy, tháng 7/2023 Nhà Nước Việt N thay đổi mức lương cơ sở lên 1.800.000 đồng theo Nghị Định số 24/2023/NĐ-CP nhưng ông N chỉ yêu cầu công ty ký phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh lương từ tháng 10/2023. Khi đó đáng lẽ lương của ông N pH là $1.800.000 \text{ đồng} \times 29,09 = 52.362.000 \text{ đồng}$ nhưng công ty đã không điều chỉnh. Như vậy mỗi tháng ông N tiếp tục bị thiệt hại số tiền lương là: $52.362.000 - 40.430.100 = 11.931.900 \text{ đồng}$. Số tiền thiệt hại tính từ tháng 10/2023 đến tháng 9/2024 (12 tháng) là $11.931.900 \times 12 = 143.182.800 \text{ đồng}$.

Tương tự như vậy, tháng 7/2024 Nhà Nước Việt N thay đổi mức lương cơ sở lên 2.340.000 đồng theo Nghị Định số 73/2024/NĐ-CP nhưng ông chỉ yêu cầu công ty ký phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh lương từ tháng 10/2024. Khi đó đáng lẽ lương của ông N pH là $2.340.000 \text{ đồng} \times 29,09 = 68.070.600 \text{ đồng}$ nhưng công ty đã

không điều chỉnh. Như vậy mỗi tháng ông N tiếp tục bị thiệt hại số tiền lương là: $68.070.600 - 40.430.100 = 27.640.500$ đồng. Số tiền thiệt hại tính từ tháng 10/2024 đến tháng 9/2025 (12 tháng) là $27.640.500 \times 12 = 331.686.000$ đồng.

Tổng khoản lương còn thiếu là 614.740.800 (sáu trăm mười bốn triệu bảy trăm bốn mươi ngàn tám trăm) đồng và được tổng hợp theo bảng kê dưới đây:

Thời gian	Tiền lương theo hợp (đồng)	Lương cơ sở (đồng)	Bội số tiền lương	Tiền lương điều chỉnh (đồng)	Tiền lương chênh lệch (đồng)	Số tháng	Tiền lương còn thiếu (đồng)
10/2018 đến 9/2019	40.430.100	1.390.000	29,09				
10/2019 đến 9/2023	40.430.100	1.490.000	29,09	43.344.100	2.914.000	48	139.872.000
10/2023 đến tháng 9/2024	40.430.100	1.800.000	29,09	52.362.000	11.931.900	12	143.182.800
10/2024 đến tháng 9/2025	40.430.100	2.340.000	29,09	68.070.600	27.640.500	12	331.686.000
							614.740.800

Về lương tháng 13: từ năm 2019 đến năm 2024 công ty chỉ chi trả theo mức lương 40.430.100 đồng là không đúng với tiến trình điều chỉnh lương như ông N trình bày ở trên.

Số tiền lương tháng 13 năm 2019 còn thiếu là $43.344.100 - 40.430.100 = 2.914.000$ đồng.

Tương tự vậy, tổng tiền lương tháng 13 còn thiếu từ 2019 đến 2024 là 51.227.000 đồng được tổng hợp theo bảng kê dưới đây:

STT	Thời gian	Tiền lương theo hợp (đồng)	Tiền lương điều chỉnh (đồng)	Lương tháng 13 đã nhận	Lương tháng 13 còn thiếu (đồng)
1	12/2018	40.430.100		40.430.100	
2	12/2019	40.430.100	43.344.100	40.430.100	2.914.000
3	12/2020	40.430.100	43.344.100	40.430.100	2.914.000
4	12/2021	40.430.100	43.344.100	40.430.100	2.914.000
5	12/2022	40.430.100	43.344.100	40.430.100	2.914.000
6	12/2023	40.430.100	52.362.000	40.430.100	11.931.000
7	12/2024	40.430.100	68.070.600	40.430.100	27.640.500
					51.227.000

Ông đề nghị Tòa án yêu cầu công ty pH ký bổ sung phụ lục hợp đồng lao động hàng năm từ tháng 10/2019 đến 2025, yêu cầu công ty trả bổ sung tổng tiền lương và lương tháng 13 còn thiếu là $614.740.800 + 51.227.000 = 665.967.800$ đồng.

3. Về thưởng: Ông cho rằng ông pH nhận được khoản thưởng hàng năm như các nhân Viên khác, cụ thể năm 2019 là: 40.430.100 đồng. Lãi suất ngân hàng mặc định là 5%/năm, tiền lãi được tính như sau:

+ Tiền thưởng 7/2019 có khoản lãi đến 7/2020 là: $40.430.100 \times 0.05\% = 2.021.500$ đồng.

+ Tiền thưởng 7/2019 có khoản lãi gộp đến 7/2021 là $(40.430.100 + 2.021.500) \times 0.05 = 4.144.100$ đồng.

+ Tương tự vậy, tiền lãi gộp khoản thưởng 2019 tính đến 7/2025 là 13.750.100 đồng.

Yêu cầu công ty pH chỉ trả bổ sung tổng tiền thưởng và tiền lãi ngân hàng cho ông từ tháng 7/2019 đến tháng 7/2025 là $334.239.100 + 48.959.200 = 383.198.300$ đồng.

4. Yêu cầu công ty pH trả bổ sung chi phí nghỉ dưỡng cuối năm 2024 là 30.000.000 đồng: Về hồ sơ nghỉ dưỡng cho nhân Viên cuối năm 2024: Ông N có hỏi bộ phận công đoàn nhưng không được trả lời (Kèm mail cho Jumy), nên ông không biết công ty nghỉ dưỡng như thế nào, ở đâu. Căn cứ theo chương trình, nội dung và truyền thống của công ty từ khi thành lập đến nay, ông đề nghị công ty chỉ trả bổ sung chế độ nghỉ dưỡng cuối năm 2024 cho ông gồm:

+ Tiền vé máy bay, tiền đưa đón sân bay, tiền khách sạn, tiền ăn: 7.000.000 đồng. Do công ty không cung cấp thông tin nên ông không có hóa đơn chứng từ liên quan để cung cấp cho Tòa.

+ Phần thưởng tham gia trò chơi may mắn: 23.000.000 đồng. Ông yêu cầu mức này vì kỳ nghỉ dưỡng cuối năm 2023 tại Nha Trang, ông trúng thưởng phần quà có giá trị tương đương USD 1.000 (tỉ giá hiện tại khoảng 26.500.000 – hai mươi sáu triệu năm trăm ngàn đồng). Năm 2024 Công ty không cho ông tham dự nghỉ dưỡng nên đã đánh mất cơ hội tham gia trò chơi may mắn mà mỗi nhân Viên đều có cơ hội nhận quà là tương đương nhau.

5. Yêu cầu công ty pH rút lại quyết định trái pháp luật này, pH bồi thường các tổn thất tinh thần và danh dự tương đương một tháng lương sau điều chỉnh năm 2025 là 68.000.000 đồng. Căn cứ: Công ty đã Vi phạm Điều 122 Bộ luật lao động về nguyên tắc trình tự thủ tục xử lý kỷ luật, công ty đã chỉ đạo và ngụy tạo cuộc họp công đoàn, đã vu khống và ngụy tạo chứng cứ để ban hàng quyết định đình chỉ công Việc của ông là hoàn toàn trái pháp luật. Đồng thời công ty pH công Ki xin lỗi ông bằng văn bản.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn, ông Trương Phương N trình bày: Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với các yêu cầu sau:

- Toàn bộ tiền lãi ngân hàng đối với các khoản tiền lương bổ sung, chênh lệch lương tháng 13 theo lương bổ sung, tiền thưởng;

- Yêu cầu bị đơn bố trí phòng làm Việc kèm trang thiết bị phù hợp, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trong điều hành doanh nghiệp;

- Yêu cầu bị đơn trả chi phí pháp lý 250.000.000 đồng;

- Yêu cầu bị đơn chi trả thuế thu nhập cá nhân với tỷ lệ 50/50 là 175.000.000 đồng.

Và sửa đổi, bổ sung các yêu cầu khởi kiện sau:

- Buộc bị đơn ký phụ lục hợp đồng lao động vào tháng 10 các năm 2019, 2023, 2024 tương ứng thời điểm tăng lương cơ sở của Nhà nước với mức lương cơ sở là: 1.490.000 đồng, 1.800.000 đồng và 2.340.000 đồng với điều khoản điều chỉnh mức lương tăng theo hệ số 29,09 lần lương cơ sở tương ứng là: 43.344.100 đồng, 52.362.000 đồng và 68.070.060 đồng;

- Buộc bị đơn trả bổ sung tiền lương theo mức lương điều chỉnh tại phụ lục là 642.381.300 đồng;

- Buộc bị đơn trả số tiền lương tháng 13 chênh lệch do không tăng lương là: 23.587.900 đồng;

- Buộc bị đơn trả tiền thưởng vào tháng 7 hàng năm kể từ năm 2019 cho đến năm 2025 là 334.239.100;

- Buộc bị đơn bồi thường chi phí nghỉ dưỡng là 30.000.000 đồng bao gồm chi phí chuyển đi là 7.000.000 đồng và chi phí cơ hội do không được tham gia hoạt động bốc thăm trúng thưởng là 23.000.000 đồng;

- Buộc bị đơn thu hồi quyết định tạm đình chỉ và bồi thường danh dự với mức 10 lần mức lương cơ sở là 23.400.000 đồng vì đã nguy tạo cuộc họp công đoàn, nguy tạo chứng cứ dẫn đến nhân Viên khác trong công ty nghĩ rằng ông N có cư xử không đúng mực với công ty mẹ và xin lỗi công Ki bằng văn bản.

Tổng cộng số tiền bị đơn pH thanh toán là: 1.053.608.300 đồng.

Nguyên đơn xác nhận không yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu khởi kiện theo Đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện đề ngày 01/11/2025.

Tổng cộng số tiền bị đơn pH chi trả cho ông N là: 1.147.166.100 đồng.

Bị đơn Công ty Liên doanh TNHH D Vetfracht, nay là: Công ty TNHH D Express (Việt N) do ông Võ Quang H là người đại diện ủy quyền trình bày:

Về quan hệ lao động, bị đơn thống nhất với trình bày của ông N, xác nhận ông N là người lao động tại công ty từ ngày 16/5/2006 cho đến nay theo các hợp đồng như ông N trình bày. Về các yêu cầu khởi kiện của ông N, bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Theo hồ sơ trả lương của ông N thì không có căn cứ chấp nhận các yêu cầu khởi kiện về ký phụ lục hợp đồng lao động với điều khoản tăng lương vì hợp đồng lao động không có thỏa thuận, hai bên không có văn bản thỏa thuận riêng, do đó không có cơ sở chấp nhận yêu cầu về trả tiền lương bổ sung, tiền lương tháng 13 chênh lệch và tiền thưởng hàng năm; công ty không có chương trình nghỉ dưỡng bắt buộc hàng năm mà chỉ có các hoạt động hội nhóm theo đóng góp của nhân Viên công ty và hỗ trợ từ công đoàn nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền nghỉ dưỡng 30.000.000 đồng; sau khi hết thời hạn tạm đình chỉ công Vệc, công ty đã xác minh Vệc ông N đưa người ngoài vào công ty quay phim mà chưa xin phép, có email tố cáo công ty mẹ và không có bất cứ quyết định kỷ luật nào với ông N và đã chi trả lương đầy đủ, thực hiện

đúng quy định tại Điều 128 Bộ luật Lao động nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu thu hồi quyết định tạm đình chỉ và bồi thường tổn thất tinh thần 23.400.000 đồng và xin lỗi công Ki bằng văn bản. Do đó bị đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn xác nhận không có yêu cầu phản tố.

Tại Bản lao động sơ thẩm số: 1789/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 12 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 5, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

1. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Trương Phương N đối với các yêu cầu:

1.1 Yêu cầu trả lãi ngân hàng đối với tiền lương bổ sung, chênh lệch lương tháng 13 theo lương bổ sung, tiền thưởng;

1.2 Yêu cầu bị đơn bố trí phòng làm Việc kèm trang thiết bị phù hợp, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trong điều hành doanh nghiệp;

1.3 Yêu cầu bị đơn trả chi phí pháp lý 250.000.000 đồng;

1.4 Yêu cầu bị đơn chi trả thuế thu nhập cá nhân với tỷ lệ 50/50 là 175.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Trương Phương N đối với các yêu cầu khởi kiện sau:

2.1 Buộc bị đơn ký phụ lục hợp đồng vào tháng 10 các năm 2019, 2023, 2024 tương ứng thời điểm tăng lương cơ sở của Nhà nước với mức lương cơ sở là: 1.490.000 đồng, 1.800.000 đồng và 2.340.000 đồng với điều khoản điều chỉnh mức lương tăng theo hệ số 29,09 lần lương cơ sở tương ứng là: 43.344.100 đồng, 52.362.000 đồng và 68.070.060 đồng;

2.2 Buộc bị đơn trả bổ sung tiền lương theo mức lương điều chỉnh tại phụ lục là 642.381.300 đồng;

2.3 Buộc bị đơn trả số tiền lương tháng 13 chênh lệch do không tăng lương là: 23.587.900 đồng;

2.4 Buộc bị đơn trả tiền thưởng vào tháng 7 hàng năm kể từ năm 2019 cho đến năm 2025 là 334.239.100;

2.5 Buộc bị đơn bồi thường chi phí nghỉ dưỡng là 30.000.000 đồng bao gồm chi phí chuyển đi là 7.000.000 đồng và chi phí cơ hội do không được tham gia hoạt động bốc thăm trúng thưởng là 23.000.000 đồng;

2.6 Buộc bị đơn thu hồi quyết định tạm đình chỉ và bồi thường danh dự với mức 10 lần mức lương cơ sở là 23.400.000 đồng vì đã nguy tạo cuộc họp công đoàn, nguy tạo chứng cứ dẫn đến nhân Viên khác trong công ty nghĩ rằng ông N có cư xử không đúng mực với công ty mẹ và xin lỗi công Ki bằng văn bản;

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 23/12/2025, nguyên đơn ông Trương Phương N kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn

bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm :

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo.

Bị đơn không đồng ý yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Bị đơn đồng ý hỗ trợ tiền chi phí nghỉ dưỡng cho nguyên đơn là 30.000.000 đồng.

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

Về tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, Thư ký tòa án và các đương sự trong vụ án đã thực hiện đầy đủ quy định của của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn không cung cấp được chứng cứ mới để chứng minh Việc kháng cáo của mình là có cơ sở nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Căn cứ quy định tại Điều 128 Bộ luật lao động năm 2019 thì Công ty đã thực hiện đúng quy định nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông N.

Nhận thấy Việc Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông N cũng như đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện đã rút là có căn cứ pháp lý. Như vậy, Bản án sơ thẩm số 1789/2025/LĐ-ST ngày 16/12/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 5 được ban hành đúng quy định pháp luật nên không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của ông N về Việc yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông N.

Từ những phân tích và nhận định nêu trên, đề nghị HĐXX căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 1789/2025/LĐ-ST ngày 16/12/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 5.

Ghi nhận sự tự nguyện của phía bị đơn về Việc chi trả cho ông Trương Phương N số tiền 30.000.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về pháp luật tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn còn trong hạn luật định và hợp lệ, Việc nộp tiền tạm ứng án phí là trong hạn luật định nên có căn cứ để xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Đối với yêu cầu khởi kiện: Buộc bị đơn ký phụ lục hợp đồng vào tháng 10 các năm 2019, 2023, 2024 tương ứng thời điểm tăng lương cơ sở của Nhà nước với mức lương cơ sở tương ứng là: 1.490.000 đồng, 1.800.000 đồng và 2.340.000 đồng với điều khoản điều chỉnh mức lương tăng theo hệ số 29,09 lần lương cơ sở tương ứng là: 43.344.100 đồng, 52.362.000 đồng và 68.070.060 đồng.

Theo thỏa thuận tại Điều 3.1 của Hợp đồng lao động, hai bên đã thỏa thuận chế độ nâng lương: “*Theo quyết định của Công ty căn cứ vào năng lực làm Việc của người lao động*”, Điều 8 của Thỏa ước lao động tập thể ngày 01/7/2017 quy định Việc sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động đã ký kết PH có sự bàn bạc thống nhất giữa hai bên, nguyên đơn không nộp tài liệu chứng minh từ năm 2018 đến nay, hai bên có thỏa thuận nào khác về Việc tăng lương, căn cứ Khoản 3 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012: *Trong trường hợp hai bên không thoả thuận được Việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết* nên nguyên đơn và bị đơn thực hiện hợp đồng lao động từ năm 2018 đến nay với mức lương đã thỏa thuận 40.430.000 đồng/tháng là đúng quy định. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở.

Do yêu cầu khởi kiện về ký phụ lục hợp đồng lao động về Việc điều chỉnh tăng lương không được chấp nhận nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện: buộc bị đơn trả bổ sung tiền lương theo mức lương điều chỉnh sau khi ký phụ lục hợp đồng lao động là 642.381.300 đồng và buộc bị đơn trả số tiền lương tháng 13 chênh lệch do không tăng lương là đúng quy định pháp luật.

[2.3] Đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả tiền thưởng vào tháng 7 hàng năm kể từ năm 2019 cho đến năm 2025 là 334.239.100 đồng:

Hợp đồng lao động không có điều khoản thỏa thuận về thưởng hàng năm, Điều 22 Thỏa ước lao động tập thể năm 2017 quy định: tiền thưởng sẽ tùy theo kết quả kinh doanh hoặc đóng góp của người lao động, Tổng giám đốc sẽ quyết định thưởng theo từng trường hợp và theo từng thời điểm. Nguyên đơn không nộp được tài liệu, chứng cứ chứng minh Tổng giám đốc có quyết định thưởng hàng năm cho nguyên đơn và trình bày bị đơn V phạm Điều 8 Bộ luật lao động là phân biệt đối xử trong lao động vì trả tiền thưởng cho nhân Viên khác vào tháng 7 hàng năm mà không thưởng cho nguyên đơn, trong khi Thỏa ước lao động quy định tiền thưởng của người lao động là thông tin tuyệt mật và chỉ được tiết lộ cho những người có liên quan và thật sự cần biết, người lao động không được bàn luận mức thưởng của mình với người khác, do đó trình bày này là không có căn cứ nên không được chấp nhận.

[2.4] Đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn bồi thường chi phí nghỉ dưỡng năm 2024 là 30.000.000 đồng bao gồm chi phí chuyến đi là 7.000.000 đồng và chi phí cơ hội do không được tham gia hoạt động bốc thăm trúng thưởng là 23.000.000 đồng:

Nguyên đơn không nộp được tài liệu chứng minh trong năm 2024 bị đơn có tổ chức nghỉ dưỡng cho toàn thể nhân Viên công ty, không nộp được hóa đơn chứng từ chi phí nghỉ dưỡng cho mỗi nhân Viên là 7.000.000 đồng, tại phiên tòa bị đơn cũng không thừa nhận có Việc nghỉ dưỡng hàng năm cho toàn thể nhân Viên công ty, nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là có căn cứ.

Về chi phí cơ hội do không được tham gia hoạt động bốc thăm trúng thưởng là 23.000.000 đồng: Xét thấy, Việc bốc thăm trúng thưởng là có tỷ lệ may rủi, có thể được và có thể không được, Việc nguyên đơn cho rằng nếu mình được tham gia nghỉ dưỡng và sẽ trúng thưởng phần quà trị giá 23.000.000 đồng chỉ là suy đoán của nguyên đơn và không chắc chắn sẽ xảy ra nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là có cơ sở.

Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn tự nguyện hỗ trợ nguyên đơn số tiền 30.000.000 đồng chi phí nghỉ dưỡng nên Tòa án ghi nhận sự tự nguyện này.

[2.5] Đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn thu hồi quyết định tạm đình chỉ và bồi thường danh dự với mức 10 lần mức lương cơ sở là 23.400.000 đồng vì đã nguy tạo cuộc họp công đoàn, nguy tạo chứng cứ dẫn đến nhân Viên khác trong công ty nghĩ rằng ông N có cư xử không đúng mực với công ty mẹ và buộc bị đơn pH xin lỗi công Ki bằng văn bản:

Tại phiên tòa sơ thẩm, theo đề nghị của nguyên đơn và bị đơn, Hội đồng xét xử đã công Ki 04 đoạn Vdeo, nội dung thể hiện hình ảnh ông N có mời người khác vào công ty để ghi hình ông N phát biểu, có thể hiện ông N có lời qua tiếng lại với nhân Viên trong công ty, bị đơn trình bày từ những Vệc thể hiện trong 04 Vdeo này đã có văn bản số 20250201/DIMVN ngày 27/02/2025 lấy ý kiến công đoàn về Vệc tạm đình chỉ công Vệc đối với bị đơn, ngày 28/02/2025, công đoàn công ty có văn bản không phản đối Vệc tạm đình chỉ này, vì vậy bị đơn đã có Quyết định số 20250301 ngày 03/3/2025 tạm đình chỉ công Vệc của ông N đến hết ngày 17/03/2025 để xác minh các sự Vệc trong 04 Vdeo; trong thời gian tạm đình chỉ cả hai bên đều xác nhận ông N đã được tạm ứng 50% tiền lương và hết thời gian tạm đình chỉ ông N không bị xử lý kỷ luật lao động và đã được bị đơn trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công Vệc, như vậy có căn cứ cho thấy bị đơn đã thực hiện đúng quy định tại Điều 128 Bộ luật lao động năm 2019 nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có căn cứ.

[3] Bản án sơ thẩm đã xem xét, đánh giá chứng cứ một cách toàn diện để giải quyết vụ án. Bản án sơ thẩm đã xét xử là đúng quy định của pháp luật. Tại Tòa phúc thẩm người kháng cáo ông Trương Phương N không cung cấp thêm được chứng cứ nào mới để chứng minh cho kháng cáo của mình nên không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của ông N. Do đó, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm theo đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa là có căn cứ.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Trương Phương N được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự:
- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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: Giữ nguyên bản án sơ thẩm,

1. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Trương Phương N đối với các yêu cầu:

1.1 Yêu cầu trả lãi ngân hàng đối với tiền lương bổ sung, chênh lệch lương tháng 13 theo lương bổ sung, tiền thưởng;

1.2 Yêu cầu bị đơn bố trí phòng làm Việc kèm trang thiết bị phù hợp, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trong điều hành doanh nghiệp;

1.3 Yêu cầu bị đơn trả chi phí pháp lý 250.000.000 đồng;

1.4 Yêu cầu bị đơn chi trả thuế thu nhập cá nhân với tỷ lệ 50/50 là 175.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Trương Phương N đối với các yêu cầu khởi kiện sau:

2.1 Buộc bị đơn ký phụ lục hợp đồng vào tháng 10 các năm 2019, 2023, 2024 tương ứng thời điểm tăng lương cơ sở của Nhà nước với mức lương cơ sở là: 1.490.000 đồng, 1.800.000 đồng và 2.340.000 đồng với điều khoản điều chỉnh mức lương tăng theo hệ số 29,09 lần lương cơ sở tương ứng là: 43.344.100 đồng, 52.362.000 đồng và 68.070.060 đồng;

2.2 Buộc bị đơn trả bổ sung tiền lương theo mức lương điều chỉnh tại phụ lục là 642.381.300 đồng;

2.3 Buộc bị đơn trả số tiền lương tháng 13 chênh lệch do không tăng lương là: 23.587.900 đồng;

2.4 Buộc bị đơn trả tiền thưởng vào tháng 7 hàng năm kể từ năm 2019 cho đến năm 2025 là 334.239.100;

2.5 Buộc bị đơn bồi thường chi phí nghỉ dưỡng là 30.000.000 đồng bao gồm chi phí chuyển đi là 7.000.000 đồng và chi phí cơ hội do không được tham gia hoạt động bốc thăm trúng thưởng là 23.000.000 đồng;

2.6 Buộc bị đơn thu hồi quyết định tạm đình chỉ và bồi thường danh dự với mức 10 lần mức lương cơ sở là 23.400.000 đồng vì đã gây ra cuộc họp công đoàn, gây ra chứng cứ dẫn đến nhân Viên khác trong công ty nghĩ rằng ông N có cư xử không đúng mực với công ty mẹ và xin lỗi công Ki bằng văn bản.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn Công ty TNHH D Express (Việt N) về Việc hỗ trợ bị đơn Công ty TNHH D Express (Việt N) hỗ trợ nguyên đơn ông Trương Phương N số tiền chi phí nghỉ dưỡng là 30.000.000 (ba mươi triệu) đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: ông Trương Phương N được miễn án phí, nên được hoàn tiền tạm ứng án phí đã nộp là: 2.625.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0053681 ngày 18/6/2025 của Chi cục thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, nay là Phòng thi hành án dân sự khu vực 5 thuộc Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Trương Phương N được miễn án phí.

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 pH 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 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.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao;
- VKSND Tp.HCM;
- TAND KV5-Tp.HCM;
- THADS Tp.HCM;
- PTHADS KV5-Tp.HCM;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu, hồ sơ;

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

Phan Nguyên Nguyên