

Bản án số: 78/2026/LĐ-PT
Ngày: 23 - 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 **Trương Thị Quỳnh Trâm**
Bà **Lưu Thị Đoàn Trang**

- 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 Bá Thu Thư** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 07 và 23 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 16/2026/LĐ-PT ngày 13 tháng 01 năm 2026 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1491/2026/QĐ-PT ngày tháng 03 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà **Đặng Thanh P**, sinh năm 1986; Địa chỉ: 1 X, phường G (trước đây là Phường A, quận B), Thành phố Hồ Chí Minh. (Có đơn xin xét xử vắng mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH N**; Địa chỉ: B P, phường T (trước đây là Phường A, quận T), Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo pháp luật: Ông **Lưu Nguyễn Hoàng L**, sinh năm 1970.

Đại diện theo ủy quyền: Bà **Nguyễn Thị Tường V**, sinh năm 1974; Địa chỉ: 1 P, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh (trước đây là Phường A, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh)(theo Giấy ủy quyền số 05/UQ/SV.24 ngày 07/8/2025) (Có mặt ngày 07/4/2026, có đơn xin vắng mặt ngày 23/4/2026).

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà Đặng Thanh P.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo nội dung đơn khởi kiện ngày 19/11/2024, đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 13/01/2025 và các bản tự khai của nguyên đơn - bà Đặng Thanh P trình bày:

Ngày 05/6/2024, bà Đặng Thanh P (gọi tắt là bà P) với Công ty TNHH N (sau đây gọi là Công ty) có ký hợp đồng thử việc, thời hạn thử việc là 02 tháng, vị trí quản lý phòng pháp chế, với mức lương 15.000.000đ/tháng.

Ngày 01/8/2024, bà và Công ty ký Hợp đồng lao động số 008/2024/HĐTV-SVA (sau đây gọi là Hợp đồng lao động), với nội dung như sau: Hợp đồng lao động là loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, thời gian từ 01/8/2024 đến 31/7/2025; Chức danh công việc: Quản lý phòng pháp chế; Tiền lương là: 20.000.000đ/tháng, trong đó bao gồm mức lương chính, các khoản bổ sung khác và tiền lương hiệu quả (KPI).

Trong quá trình làm việc, bà luôn chấp hành quy định của công ty và luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, ngày 16/10/2024, Công ty đã ban hành Thông báo số 005/2024/TB-SVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với 06 người lao động trong đó có bà. Thời gian chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 17/10/2024, đồng thời Công ty yêu cầu bà phải bàn giao lại công việc trước ngày 17/10/2024, cùng ngày Công ty tiếp tục ban hành Quyết định số 01/2024/QĐ-SVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà.

Hành vi trên của Công ty là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến các quyền và lợi ích hợp pháp của bà. Nay bà khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề như sau:

1. Tuyên Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty thực hiện các nghĩa vụ đối với bà do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với tổng số tiền là 165.000.000 đồng, cụ thể:

- Trả tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày bà không làm việc, tạm tính từ ngày 01/10/2024 đến ngày 31/12/2024: 20.000.000 đồng x 3 tháng = 60.000.000 đồng.

- Trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 20.000.000 đồng x 2 tháng = 40.000.000 đồng.

- Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, cụ thể 29 ngày không báo trước: 20.000.000 đồng/24 x 30 ngày = 25.000.000 đồng.

- Yêu cầu thỏa thuận bồi thường thêm nếu Công ty không nhận bà trở lại làm việc cho đến khi hết hạn hợp đồng và thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho bà ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động để chấm dứt Hợp đồng lao động. Trường hợp Công ty không muốn nhận bà vào làm việc, Công ty phải trả thêm cho bà một khoản tiền bồi thường bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 20.000.000 đồng x 2 tháng = 40.000.000 đồng.

3. Buộc Công ty bồi thường thiệt hại tinh thần do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo mức lương cơ sở tính thiệt hại tinh thần từ ngày 01/7/2024 là 2,34 triệu đồng/tháng: 23.400.000 đồng.

Tổng số tiền mà bà yêu cầu Công ty phải trả cho bà là 188.400.000 đồng.

Ngày 31/7/2025 bà có gửi đơn yêu cầu được rút yêu cầu khởi kiện buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại về tinh thần cho bà do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 23.400.000 đồng. Thay đổi, bổ sung các yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty thực hiện các nghĩa vụ đối với bà do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với tổng số tiền là 293.076.923 đồng, cụ thể:

- Trả tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày bà không làm việc, tạm tính từ ngày 17/10/2024 đến ngày 31/7/2025 là: 20.000.000 đồng x 9,5 tháng = 190.000.000 đồng.

- Trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 20.000.000 đồng x 2 tháng = 40.000.000 đồng.

- Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong 30 ngày không báo trước: (20.000.000 đồng/26 ngày) x 30 ngày = 23.076.923 đồng.

- Trường hợp Công ty không muốn nhận bà vào làm việc thì Công ty phải trả thêm cho bà một khoản tiền bồi thường bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 40.000.000 đồng.

- Buộc Công ty thực việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà trong thời gian từ ngày 17/10/2024 đến ngày 31/7/2025, với mức lương 20.000.000 đồng, tổng cộng là: 40.850.000 đồng.

- Buộc Công ty trả tiền lương 16 ngày làm việc của tháng 10/2024 là: 7.446.154 đồng.

- Buộc Công ty trả cho bà tiền lương đối với những ngày chưa nghỉ hằng năm tổng cộng là: 1.923.077 đồng.

- Buộc Công ty cung cấp chứng từ thuế thu nhập cá nhân cho bà từ tháng 6/2024 đến tháng 10/2024.

Bị đơn, Công ty TNHH N có bà Nguyễn Thị Tường V đại diện trình bày:

Bà xác nhận ngày 16/10/2024, Công ty N có ban hành Thông báo 005/2024/TB-SVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với 06 người lao động, trong đó có bà P và Quyết định số 01/2024/QĐ-SVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với cá nhân bà P. Tuy nhiên, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là do tháng 9/2024 đối tác của Công ty L1 và đột ngột qua đời, nên các dự án đang thực hiện của Công ty buộc tạm dừng. Đây là sự kiện bất khả kháng không thể lường trước được. Tình hình lúc đó của Công ty rất khó khăn, tất cả các nhân viên đều biết được việc này. Vì vậy Công ty với các nhân viên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và đã được các nhân viên đồng ý. Sau đó, Công ty thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao

động, tất cả nhân viên không có ý kiến gì và đồng ý bàn giao lại công việc. Tuy nhiên, Công ty đã chủ quan không làm văn bản thỏa thuận chấm dứt với nhân viên. Hiện nay các dự án của công ty đã tạm dừng, văn phòng làm việc cũng đã trả lại cho chủ thuê, công ty cũng không còn hoạt động nên Công ty sẽ không nhận bà P trở lại làm việc. Đối với các yêu cầu khởi kiện của bà P, Công ty chỉ đồng ý trả tiền lương tháng 10/2024 và sẽ xác nhận thuế thu nhập cá nhân cho bà P. Các yêu cầu còn lại của bà P thì Công ty không đồng ý, vì Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Theo hợp đồng lao động ký kết giữa Công ty và bà P thì tiền lương của bà P bao gồm: mức lương chính, các khoản bổ sung và tiền lương hiệu quả (KPI) hằng tháng là 20.000.000 đồng. Mặc dù, trong quá trình làm việc có những ngày bà P vì lý do cá nhân không đi làm; đi về sớm, thì Công ty vẫn trả đủ 20.000.000 đồng/tháng cho bà P.

Bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Thanh P:

1. Tuyên Công ty TNHH N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Đặng Thanh P.

1.1. Buộc Công ty TNHH N trả 02 tháng 14 ngày lương không được làm việc cho bà Đặng Thanh P, tổng số tiền là 49.333.333 đồng.

1.2. Buộc Công ty TNHH N phải trả thêm cho bà Đặng Thanh P một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 40.000.000 đồng.

1.3. Buộc Công ty TNHH N phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong 30 ngày không báo trước là 20.000.000 đồng.

1.4. Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường thêm cho bà Đặng Thanh P 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 40.000.000 đồng.

1.5. Buộc Công ty TNHH N phải trả cho bà Đặng Thanh P 16 ngày lương của tháng 10/2024 là 7.446.154 đồng.

1.6. Buộc Công ty TNHH N phải thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà Đặng Thanh P của tháng 11/2024 đến hết ngày 31/12/2024. Mức đóng theo quy định của pháp luật.

Tổng số tiền Công ty TNHH N phải trả cho bà Đặng Thanh P là 156.779.487 đồng. Thời gian thực hiện: Trả ngay một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tại thời điểm thanh toán tương ứng với thời gian chậm trả.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu: Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường thiệt hại tinh thần cho bà Đặng Thanh P với mức bồi thường là mười lần mức lương cơ sở, với số tiền 23.400.000 đồng.

3. Không xem xét giải quyết đối với các yêu cầu sau:

- Buộc Công ty TNHH N trả cho bà Đặng Thanh P tiền lương đối với những ngày chưa nghỉ hằng năm tổng cộng là: 1.923.077 đồng.

- Buộc Công ty TNHH N cung cấp chứng từ thuế thu nhập cá nhân cho bà Đặng Thanh P từ tháng 6/2024 đến tháng 10/2024.

4. Án phí lao động sơ thẩm: Bà P được miễn nộp tiền án phí. Công ty TNHH N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 4.703.385 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 21/10/2025, nguyên đơn bà Đặng Thanh P nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Đặng Thanh P có đơn trình bày ý kiến của mình và xin được xét xử vắng mặt:

- Tại Đơn kháng cáo nộp ngày 27/10/2025, nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4 đối với nội dung đã tuyên ở mục 1.1 và 1.6 với lý do của việc kháng cáo là Hợp đồng lao động đến 31/7/2025 ngày mới hết hạn, ngày toà xét xử 15/9/2025. Toà đồng ý bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà vẫn là người lao động của Công ty đến hết 31/7/2025 theo hợp đồng do vậy phải trả lương và đóng bảo hiểm cho người lao động đến hết 31/7/2025. Đề nghị sửa bản án sơ thẩm ở hai nội dung 1.1 và 1.6 nêu trên, tính tới ngày 31/7/2025.

- Tại Đơn đề nghị xét xử vắng mặt đề ngày 17/3/2026, nguyên đơn xác nhận Công ty đã chuyển khoản cho bà số tiền lương 16 ngày lương của tháng 10/2024 là 7.446.154 đồng vào ngày 19/01/2026. Bà ghi nhận đây là việc thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền lương của Công ty. Tuy nhiên, việc thanh toán được thực hiện sau thời điểm đến hạn trả lương theo kỳ trả lương thông thường (chậm trên 01 tháng và vượt quá 15 ngày theo quy định pháp luật) và không kèm theo bất kỳ thỏa thuận hay xác nhận nào về việc chấm dứt các nghĩa vụ liên quan giữa các bên. Do đó, việc thanh toán này không làm thay đổi bản chất tranh chấp cũng như quan điểm pháp lý của tôi trong vụ án. Trên cơ sở đó, bà đề nghị Tòa án xem xét buộc bị đơn thanh toán khoản tiền lãi do chậm trả tiền lương theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019, tính từ thời điểm đến hạn thanh toán theo kỳ trả lương thông thường của Công ty (tháng 10/2024) đến ngày thực tế thanh toán là ngày 19/01/2026. Các yêu cầu khác bà giữ nguyên theo nội dung đơn kháng cáo.

Bị đơn, Công ty TNHH N có bà Nguyễn Thị Tường V đại diện tại phiên tòa ngày 07/4/2026 trình bày:

Bị đơn không có đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với nguyên đơn, mà do hai bên thỏa thuận chấm dứt do Công ty rơi vào tình trạng khó khăn, không thể tiếp tục hoạt động. Công ty sơ suất không lập biên bản ghi nhận thỏa thuận giữa hai bên. Công ty đã chuyển khoản cho bà số tiền lương 16 ngày lương của tháng 10/2024 cho bà P. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, xem xét sửa Bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15/09/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, theo hướng bác toàn bộ 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 và 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, theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động thì mức tiền lương là 8.000.000 đồng, thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là 31/7/2025, C sơ thẩm chấp nhận mức tiền lương là 20.000.000 đồng và xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng là 31/12/2024 là không chính xác. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Đặng Thanh P, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng xác định lại mức tiền lương làm căn cứ tính và tính toán lại các khoản tiền mà người sử dụng lao động có nghĩa vụ thanh toán cho người lao động do đơn phương trái pháp luật là theo đúng quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019. Đề nghị sửa án bổ sung ở nội dung ghi nhận việc Công ty đã chuyển khoản cho bà số tiền lương 16 ngày lương của tháng 10/2024 cho bà P đã được tuyên ở nội dung 1.5 tại phần quyết định của Bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn và kháng cáo của bị đơn nằm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ 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 quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Cấp sơ thẩm xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Khu vực 4 (trước đây là Tòa án nhân dân Quận 10), Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở nơi bị đơn có trụ sở là đúng quy định tại điểm c

khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 là đúng quy định.

[1.3] Về điều kiện tiền tố tụng đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH N phải trả cho bà Đặng Thanh P 16 ngày lương của tháng 10/2024 là 7.446.154 đồng, Hội đồng xét xử nhận thấy Cấp sơ thẩm có thiếu sót khi không nhận định về quy định tố tụng này. Qua kiểm tra toàn bộ hồ sơ vụ án sơ thẩm, xác định giữa các bên đương sự đã tiến hành hòa giải tranh chấp lao động cá nhân vào ngày 31/12/2024 (Biên bản hòa giải lao động do Phòng L2 lập). Cấp sơ thẩm thụ lý và giải quyết yêu cầu này là đúng quy định. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm, nhận định về điều kiện tiền tố tụng khi giải quyết các yêu cầu, các tranh chấp về lao động bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động cá nhân theo quy định.

[1.4] Về việc vắng mặt của nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm: Do nguyên đơn có đơn đề ngày 31/7/2025 xin vắng mặt tại tất cả các buổi làm việc, phiên họp công khai chứng cứ và hòa giải, các phiên xét xử sơ thẩm, phúc thẩm. Cấp sơ thẩm xét xử vắng mặt nguyên đơn là đúng với quy định theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 228 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

[1.5] Về việc vắng mặt của đương sự tại phiên tòa phúc thẩm: Do nguyên đơn có đơn đề ngày 17/3/2026 đề nghị xét xử vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm. Bị đơn có mặt và đã trình bày, phát biểu ý kiến tại phiên tòa phúc thẩm ngày 07/4/2026, có đơn xin xét xử vắng mặt tại phiên tòa ngày 23/4/2026, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét xử vắng mặt nguyên đơn là đúng với quy định khoản 1 Điều 228 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015, tiến hành xét xử và tuyên án vắng mặt tất cả các đương sự là đúng với quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 238 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

[1.6] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đã được chấp nhận tại bản án sơ thẩm về việc “Công ty TNHH N phải trả cho bà Đặng Thanh P 16 ngày lương của tháng 10/2024 là 7.446.154 đồng” đã được bị đơn thi hành nghĩa vụ này. Đây là tình tiết mới cần ghi nhận khi sửa bản án sơ thẩm theo quy định tại Điều 309 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

[1.7] Đối với đề nghị Tòa án xem xét buộc bị đơn thanh toán khoản tiền lãi do chậm trả tiền lương theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019, tính từ thời điểm đến hạn thanh toán theo kỳ trả lương thông thường của Công ty (tháng 10/2024) đến ngày thực tế thanh toán là ngày 19/01/2026 của nguyên đơn tại Đơn đề nghị xét xử vắng mặt ngày 17/3/2026, do vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu tại Cấp sơ thẩm nên không được Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét.

[1.8] Đối với kháng cáo một phần bản án sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4 đối với nội dung đã tuyên ở mục 1.1 và 1.6 - và đề nghị sửa bản án sơ thẩm ở hai nội dung 1.1 và 1.6 nêu trên, tính tới ngày 31/7/2025. Hội đồng xét xử nhận thấy, hai nội dung này không phải là hai yêu cầu khởi kiện riêng biệt mà là hai trong số các nghĩa vụ mà người sử dụng lao động buộc phải thực hiện khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019. Do đó Hội đồng

xét xử xét kháng cáo đối với toàn bộ các nội dung được Cấp sơ thẩm xét xử khi giải quyết yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thực hiện khi yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019.

[2] Về quan hệ lao động:

- Theo Hợp đồng lao động số 008/2024/HĐTV-SVA ngày 01/8/2024 ký kết giữa bà Đặng Thanh P và Công ty N xác định giữa hai bên đã xác lập và thực hiện quan hệ lao động từ ngày 01/8/2024. Đây là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn là 1 năm tính từ 01/8/2024 đến 31/7/2025.

- Căn cứ xác định của hai bên đương sự về việc ngày 16/10/2024 Công ty N có thông báo cho nghỉ việc, cùng ngày Công ty N ban hành quyết định nghỉ việc đối với bà P; đối chiếu nội dung Quyết định số 01/2024/QĐ-SVA ngày 16/10/2024, Cấp sơ thẩm xác định Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật là có căn cứ và đúng quy định.

[3] Về mức tiền lương làm căn cứ xác định nghĩa vụ bồi thường:

- Căn cứ Hợp đồng lao động số 008/2024/HĐTV-SVA ngày 01/8/2024 với nội dung thỏa thuận về quyền lợi của người lao động thì: Mức lương chính là 8.000.000 đồng, các khoản bổ sung khác gồm tiền ăn 1.000.000 đồng, điện thoại 1.000.000 đồng, xăng xe 2.000.000 đồng và tiền lương hiệu quả (KPI) nếu hoàn thành 100% kết quả là 8.000.000 đồng.

- Căn cứ nội dung quy định tại tiết c2 điểm c khoản 5 Điều 3, Chương II Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 quy định: “Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động...” thì các khoản bổ sung khác gồm tiền ăn 1.000.000 đồng, điện thoại 1.000.000 đồng, xăng xe 2.000.000 đồng theo Hợp đồng lao động số 008/2024/HĐTV-SVA ngày 01/8/2024 không được tính vào tiền lương.

- Đối với thỏa thuận về tiền lương hiệu quả (KPI) nếu hoàn thành 100% kết quả là 8.000.000 đồng - khoản tiền lương này chỉ phát sinh khi người lao động thực tế thực hiện công việc theo hợp đồng lao động nên không được tính vào mức tiền lương làm căn cứ tính nghĩa vụ bồi thường.

Hội đồng xét xử phúc thẩm 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 trong trường hợp này là 8.000.000 đồng.

[4] Xét kháng cáo của nguyên đơn:

[4.1] Về xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động để làm căn cứ bồi thường:

- Cấp sơ thẩm xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên là ngày 31/12/2024 trên cơ sở nhận định:

+ “Theo nội dung **khởi kiện ngày 13/01/2025** thì bà P yêu cầu đòi tiền lương từ 01/10/2024 **đến 31/12/2024** là 60.000.000đ, nay bà P thay đổi yêu cầu đòi tiền lương từ ngày 17/10/2024 đến hết thời hạn hợp đồng là ngày 31/7/2025 với số tiền 190.000.000đ”. Nhận thấy: đơn khởi kiện việc yêu cầu tiền lương đến 31/12/2024 là **“Tạm tính”**

+ “Theo nội dung tại đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 31/7/2025 bà P xác định không trở lại làm việc tại Công ty N.”

+ “Tại bản khai ngày **07/8/2025** và tại phiên tòa, Công ty N cũng trình bày là không nhận bà P trở lại làm việc do Công ty N hiện nay cũng không còn hoạt động.” - Bản khai ngày 07/8/2025 được bị đơn lập sau khi thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/7/2025.

Vì vậy không có căn cứ để cho rằng “Việc bà P và Công ty N cùng thống nhất hai bên sẽ không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động nữa nên xác định ngày hai bên chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/12/2024” cũng như “Việc này được thể hiện theo ý chí của bà P ngay từ đầu là bà đòi tiền lương đến ngày 31/12/2024 mà không đòi đến khi chấm dứt hợp đồng” như Cấp sơ thẩm đã nhận định.

- Hội đồng xét xử phúc thẩm xác định thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động giữa bà P và Công ty Đ tính đến ngày 31/7/2025 khi hết hạn hợp đồng theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động.

- Nguyên đơn xác định ngày chấm dứt hợp đồng là ngày 31/7/2025 để kháng cáo yêu cầu sửa án đối với các nội dung 1.1 và 1.6 là có cơ sở nên được chấp nhận.

[4.2] Xét kháng cáo của nguyên đơn đối với nội dung đã tuyên tại 1.1 về tiền lương cho những ngày bà Đặng Thanh P không được làm việc từ 17/10/2024 đến 31/7/2025. Hội đồng xét xử chấp nhận tiền lương cho những ngày không được làm việc được tính đến ngày 31/7/2025. Tuy nhiên xác định lại mức tiền lương làm căn cứ tính là 8.000.000 đồng/tháng.

Từ 17/10/2024 đến 31/7/2025 là 9 tháng 15 ngày (tương ứng chín tháng rưỡi) x 8.000.000 đồng/tháng là 76.000.000 đồng.

[4.3] Xét kháng cáo của nguyên đơn đối với nội dung đã tuyên tại “1.6” về Công ty TNHH N có nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà Đặng Thanh P từ tháng 11/2024 đến tháng 7/2025 tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Hội đồng xét xử chấp nhận tính đến tháng 7/2025 và xác định lại mức tiền lương làm căn cứ tính là 8.000.000 đồng/tháng.

Đối với nội dung này, Cấp sơ thẩm đã có thiếu sót khi không tuyên người lao động là bà Đặng Thanh P có nghĩa vụ phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm

y tế, Bảo hiểm thất nghiệp tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Do đó cần bổ sung nghĩa vụ của bà Đặng Thanh P.

[4.4] Xét nội dung Cấp sơ thẩm đã tuyên tại 1.2 “*Buộc Công ty TNHH N phải trả thêm cho bà Đặng Thanh P một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 40.000.000 đồng*”: Do xác định lại mức tiền lương làm căn cứ tính là 8.000.000 đồng/tháng, Hội đồng xét xử phúc thẩm tính lại số tiền Công ty phải trả thêm cho bà Đặng Thanh P một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 16.000.000 đồng.

[4.5] Xét nội dung Cấp sơ thẩm đã tuyên tại 1.3 “*Buộc Công ty TNHH N phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong 30 ngày không báo trước, tổng số tiền là 20.000.000 đồng*”: Do xác định lại mức tiền lương làm căn cứ tính là 8.000.000 đồng/tháng, Hội đồng xét xử phúc thẩm tính lại số tiền Công ty phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong 30 ngày không báo trước với số tiền là 8.000.000 đồng.

[4.6] Tổng cộng số tiền người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 100.000.000 đồng. Bà Đặng Thanh P1 có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân đối với số tiền nhận được từ Công ty TNHH N theo quy định về Thuế thu nhập cá nhân.

[4.7] Xét nội dung Cấp sơ thẩm đã tuyên tại 1.4 “*Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường thêm cho bà Đặng Thanh P 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động, tổng số tiền là 40.000.000 đồng*” trên cơ sở căn cứ vào khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động 2019. Hội đồng xét xử nhận thấy tại thời điểm xét xử sơ thẩm ngày 15/9/2025, Hợp đồng lao động giữa hai bên đã chấm dứt vào ngày 31/7/2025 nên không xảy ra “*trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý*”. Hội đồng xét xử không chấp nhận nội dung này trong yêu cầu buộc người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của nguyên đơn.

[5] Các nội dung khác không bị kháng cáo nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không xem xét.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm: Do sửa án sơ thẩm, Hội đồng xét xử xác định lại án phí các bên đương sự phải chịu. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, điểm đ khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm; Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm tính trên số 100.000.000 đồng phải trả cho nguyên đơn, án phí phải chịu là 3.000.000 đồng.

[7] Hội đồng xét xử không thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa về việc chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm như nhận định trên.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa án sơ thẩm, người kháng cáo, nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm (nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí) theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 12, khoản 2 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 kháng cáo của nguyên đơn bà Đặng Thanh P - Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4 - Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 148, Điều 217, Điều 220, Điều 227, Điều 228, Điều 244, Điều 271, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2025; Nghị quyết số 01/2025/NQ-HĐTP ngày 27 tháng 6 năm 2025 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định về tiếp nhận nhiệm vụ, thực hiện thẩm quyền của các Tòa án nhân dân.

Căn cứ khoản 10 Điều 34, Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 90 Bộ luật lao động 2019; tiết c2 điểm c khoản 5 Điều 3, Chương II Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020;

Căn cứ Điều 357 và Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật thi hành án dân sự;

Căn cứ điểm đ khoản 1 Điều 12, Điều 26, Điều 29 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:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Thanh P:

1.1 Tuyên Công ty TNHH N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Đặng Thanh P.

1.2 Công ty TNHH N có nghĩa vụ thanh toán cho bà Đặng Thanh P các khoản sau:

- Tiền lương cho những ngày bà Đặng Thanh P không được làm việc từ 17/10/2024 đến 31/7/2025 (9 tháng 15 ngày) là 76.000.000 (bảy mươi sáu triệu) đồng;

- Phải trả thêm cho bà Đặng Thanh P một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 16.000.000 (mười sáu triệu) đồng.

- Phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong 30 ngày không báo trước với số tiền là 8.000.000 (tám triệu) đồng.

Tổng cộng là: 100.000.000 (một trăm triệu) đồng.

- Buộc Công ty TNHH N và bà Đặng Thanh P có nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà Đặng Thanh P từ tháng 11/2024 đến tháng 7/2025 theo mức tiền lương là 8.000.000 đồng tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Bà Đặng Thanh P có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân đối với số tiền nhận được từ Công ty TNHH N theo quy định về Thuế thu nhập cá nhân.

Thời gian thực hiện: Trả ngay một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tại thời điểm thanh toán tương ứng với thời gian chậm trả.

2. Đối với nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 28/2025/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4 - Thành phố Hồ Chí Minh về việc tuyên *“Buộc Công ty TNHH N phải trả cho bà Đặng Thanh P 16 ngày lương của tháng 10/2024 là: 7.446.154đ (bảy triệu bốn trăm bốn mươi sáu nghìn một trăm năm mươi bốn đồng)”*, ghi nhận việc bị đơn Công ty TNHH N đã thực hiện xong nghĩa vụ này.

3. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc: Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường thiệt hại tinh thần cho bà Đặng Thanh P với mức bồi thường là mười lần mức lương cơ sở, với số tiền 23.400.000 đồng.

4. Không chấp nhận một phần các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường thêm cho bà Đặng Thanh P 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động, tổng số tiền là 40.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH N trả cho bà Đặng Thanh P tiền lương đối với những ngày chưa nghỉ hằng năm tổng cộng là 1.923.077 đồng.

- Buộc Công ty TNHH N cung cấp chứng từ thuế thu nhập cá nhân cho bà Đặng Thanh P từ tháng 6/2024 đến tháng 10/2024.

5. Án phí lao động sơ thẩm: Bà Đặng Thanh P được miễn nộp tiền án phí theo quy định pháp luật. Công ty TNHH N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 3.000.000 (ba triệu) đồng.

6. Về án phí lao động phúc thẩm: người kháng cáo, nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm (thuộc trường hợp được miễn án phí).

7. 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 Khu vực 4 - TP HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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



Nguyễn Ngọc Tài