

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
KHU VỰC 9 – AN GIANG**

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

Bản án số: 18/2026/LĐ-ST
Ngày: 24-7-2026
V/v tranh chấp “Trợ cấp khi chấm
dứt hợp đồng lao động”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 9 – AN GIANG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đặng Thị Diệu Tiên.

Các Hội thẩm nhân dân:

- Bà Hồ Thị Kim Liên

- Ông Đặng Khoa Thi.

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Ngọc Ký – Thư ký Tòa án nhân dân khu vực 9 – An Giang.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 9 – An Giang tham gia phiên tòa: Không tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 22, 24 tháng 7 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 9 – An Giang xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 21/2026/TLST-LĐ ngày 13 tháng 5 năm 2026 về tranh chấp “Trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 17/2026/QĐXXST-LĐ ngày 08 tháng 6 năm 2026 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Vương Bá H, sinh ngày 25/10/1975

Địa chỉ: Số G, Tổ C, ấp B, xã B, tỉnh An Giang.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Lê Thị Bé T, sinh năm 1985. (Theo Giấy ủy quyền ngày 04/9/2026) (Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Địa chỉ: Số A, khu vực T, phường T, thành phố Cần Thơ.

- Bị đơn: Công ty cổ phần X.

Trụ sở chính: Số A đường N, phường L, tỉnh An Giang.

Địa chỉ liên hệ: Công ty Cổ phần L (Quốc lộ I, khóm T, phường M, tỉnh An Giang).

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lương Đức T1 – Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Trọng K, sinh ngày 30/4/1999. Chức danh: Trợ lý Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị (theo Giấy ủy quyền số 18B/2026.UQ-XNK ngày 01/01/2026). (Có đơn xin vắng mặt).

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Công ty TNHH A1. (Có yêu cầu vắng mặt trong quá trình giải quyết vụ án).

Trụ sở chính: Số B đường T, phường M, tỉnh An Giang.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lý Thanh N – Chức vụ Giám đốc

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Lê Thị Bé T có đơn xin xét xử vắng mặt và có ý kiến trình bày trong quá trình giải quyết vụ án như sau:

Trước đây, nguyên đơn ký hợp đồng lao động số 38-2002 ngày 01/03/2001 làm việc tại các đơn vị trực thuộc Công ty cổ phần X (sau đây gọi tắt là Công ty L).

Quá trình làm việc thì ngày 01/10/2020, Công ty L thành lập Công ty TNHH L (gọi tắt là Công ty A2) trên cơ sở góp vốn 100% từ công ty mẹ là Công ty L. Tuy nhiên đây là một công ty hạch toán độc lập, có tư cách pháp nhân riêng. Trước thời điểm chuyển giao, Công ty L có trao đổi với nguyên đơn vẫn sẽ tiếp tục làm công việc như hiện tại nhưng về mặt pháp lý sẽ ký kết lại hợp đồng lao động với pháp nhân mới là Công ty A2. Do nguyên đơn không hiểu quy định pháp luật cứ nghĩ là công việc, mức lương không thay đổi thì ký lại hợp đồng lao động cũng không sao.

Do đó, Công ty L đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn số H022/QĐ-XNK, ngày 01/11/2020 và ký hợp đồng lao động mới với Công ty A2. Lẽ ra theo quy định của Luật lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty L thì nguyên đơn sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc tương ứng với thời gian và mức lương của nguyên đơn là 20.000.000 đồng nhưng do không hiểu quy định pháp luật nên khi nghỉ việc thì nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty A2 mà không có yêu cầu nhận trợ cấp nghỉ việc. Đồng thời Công ty L cũng ký với nguyên đơn thỏa thuận khi nào nguyên đơn nghỉ việc tại Công ty A2 thì Công ty A2 sẽ chi trả số tiền trợ cấp nghỉ việc cho nguyên đơn.

Hiện tại Công ty L đã chuyển nhượng 51% vốn góp tại Công ty TNHH L cho Công ty cổ phần G và được sửa tên là Công ty TNHH A1 (sau đây gọi tắt là Angimex F). Quá trình chuyển nhượng thì A có đề nghị Công ty A2 chi hộ cho nguyên đơn một phần trợ cấp nghỉ việc vào ngày 03/4/2025 với số tiền là 2.477.000 đồng. Số tiền trợ cấp nghỉ việc còn lại 17.523.000 đồng không được đề cập. Hiện nay Angimex Furious không đồng ý chi trả các khoản trợ cấp nghỉ việc còn lại cho nguyên đơn theo văn bản thỏa thuận mà nguyên đơn đã ký với Công ty L vì đây là nghĩa vụ của Công ty L khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Hiện nay Công ty A1 không đồng ý chi trả các khoản trợ cấp nghỉ việc còn lại cho nguyên đơn theo văn bản thỏa thuận mà nguyên đơn đã ký với Công ty L vì đây là nghĩa vụ của Công ty L khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Ngày 02/07/2025 và ngày 14/07/2025, Công ty A1 có gửi công văn số 42/CV-AGF và số 48/CV-AGF đề nghị Công ty L chi trả trợ cấp thôi việc theo đề nghị của nguyên đơn nhưng Công ty L vẫn không thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động và không phản hồi các yêu cầu chính đáng của nguyên đơn.

Bên cạnh gửi văn bản yêu cầu Công ty L thực hiện trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc thì Công ty A1 cũng có gửi văn bản cho Sở Nội vụ tỉnh A và được Sở Nội vụ tỉnh A phúc đáp tại Công văn số 216/SNV-LĐVL ngày 17/07/2025 v/v chi trợ cấp thôi việc/mất việc đối với người lao động Công ty TNHH A1 và Công văn số 571/SNV-LĐVL ngày 06/08/2025 v/v chi trợ cấp thôi việc/mất việc đối với người lao động, với nội dung như sau:

- Theo công văn số 216/SNV-LĐVL ngày 17/07/2025 thì “*Công ty L có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động làm việc tại Công ty có thời gian làm việc đến trước ngày 01/11/2020*”.

- Theo công văn số 571/SNV-LĐVL ngày 06/08/2025 thì “*Trường hợp A không thực hiện trách nhiệm và không phản hồi các yêu cầu chính đáng của người lao động thì đề nghị tập thể người lao động thực hiện quyền khởi kiện ra tòa để yêu cầu bảo vệ quyền lợi ích theo quy định của Bộ luật Lao động và Bộ luật Tố tụng dân sự*”.

Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Công ty L chi trả số tiền trợ cấp thôi việc còn lại là 17.523.000 đồng.

- Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty cổ phần X, ông Lê Trọng K có đơn xin xét xử vắng mặt và gửi văn bản trình bày ý kiến như sau:

1. Về thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động

Căn cứ khoản 1 Điều 179 và khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày người có quyền yêu cầu phát hiện hành vi mà mình cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm.

Trên thực tế, quan hệ lao động giữa A và nguyên đơn đã chấm dứt kể từ ngày 01/11/2020 theo các quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và các thỏa thuận đã được các bên tự nguyện ký kết. Đến thời điểm nguyên đơn khởi kiện, thời gian đã kéo dài hơn 05 năm, vượt quá thời hiệu khởi kiện theo quy định của Bộ luật Lao động. Đồng thời ngày 08/11/2024, công ty nhận được đơn đề nghị về việc chi trợ cấp thôi việc/mất việc làm đối với người lao động thể hiện việc nguyên đơn đã có phát sinh tranh chấp thời điểm này. (đính kèm đơn đề nghị nêu trên)

Đồng thời, theo nội dung đơn khởi kiện và các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp, không có tài liệu nào thể hiện sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc căn cứ pháp lý làm gián đoạn, tạm ngừng hoặc kéo dài thời hiệu khởi kiện theo quy định của pháp luật.

Công ty L xác định các tranh chấp nêu trên đã hết thời hiệu khởi kiện. Công ty L yêu cầu Tòa án xem xét áp dụng thời hiệu khởi kiện đối với các vụ án nêu trên và

đồng thời kính đề nghị Q Tòa án xem xét áp dụng điểm e khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 để đình chỉ giải quyết vụ án theo đúng quy định pháp luật.

2. Liên quan đến nội dung khởi kiện của các nguyên đơn

Công ty cổ phần X (L) xác nhận trước đây nguyên đơn là người lao động, ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với Công ty.

Tháng 10/2020, trên cơ sở tách mảng dịch vụ xe gắn máy nên Công ty L đã thành lập Công ty TNHH L (công ty con do L sở hữu 100% vốn điều lệ) và căn cứ khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015, Điều 8 và Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012, A và nguyên đơn đã tự nguyện thống nhất, thỏa thuận các nội dung sau:

a. Công ty L đồng ý điều chuyển và nguyên đơn đồng ý nhận nhiệm vụ, làm việc tại Công ty TNHH L.

b. Công ty TNHH L có trách nhiệm kế thừa toàn bộ quyền và nghĩa vụ đối với nguyên đơn theo thỏa thuận giữa các bên.

c. Công ty L và nguyên đơn thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết. Kể từ thời điểm Angimex thanh toán đầy đủ tiền lương, phụ cấp và các khoản còn lại theo thỏa thuận, các bên xác nhận không còn bất kỳ quyền, nghĩa vụ hoặc trách nhiệm nào liên quan đến quan hệ lao động đã chấm dứt; đồng thời cam kết không khiếu nại, khiếu kiện hoặc phát sinh tranh chấp liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động theo nội dung đã thỏa thuận và quy định của pháp luật.

Đến tháng 11/2020, trên cơ sở thống nhất của các bên, A đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Tại thời điểm này, khoản trợ cấp thôi việc của từng nguyên đơn đã được xác định theo danh sách chi tiết được đính kèm theo đơn.

Từ các căn cứ nêu trên, yêu cầu buộc Công ty cổ phần X chỉ trả trợ cấp thôi việc của nguyên đơn là không có cơ sở, cụ thể:

a. Về hiệu lực của thỏa thuận giữa các bên

Theo Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, trong vụ việc này, trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, các bên đã tự nguyện thống nhất việc chuyển giao toàn bộ quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động từ Angimex sang Công ty TNHH L.

Các thỏa thuận này được xác lập trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện, có đầy đủ năng lực hành vi dân sự, không bị lừa dối, ép buộc, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội và phù hợp nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận được quy định tại Bộ luật Dân sự năm 2015.

Do đó, các văn bản thỏa thuận giữa A và nguyên đơn có giá trị pháp lý ràng buộc đối với các bên, làm phát sinh quyền và nghĩa vụ theo đúng nội dung đã cam

kết trên tinh thần được quy định tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 và cần được Tòa án xem xét, công nhận khi giải quyết vụ án.

b. Về chủ thể có nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc

Theo nội dung các thỏa thuận, quyết định đã ký kết và ban hành, trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc chỉ phát sinh khi người lao động chấm dứt quan hệ lao động với Công ty TNHH L (nay là Công ty TNHH A1).

Trên thực tế, đến thời điểm hiện nay, nguyên đơn vẫn đang làm việc tại Công ty TNHH A1 và chưa chấm dứt quan hệ lao động với doanh nghiệp này. Vì vậy, điều kiện làm phát sinh nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc theo thỏa thuận và theo quy định Bộ luật Lao động vẫn chưa xảy ra.

Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu Công ty L thanh toán trợ cấp thôi việc là không đúng đối tượng có nghĩa vụ, không phù hợp với nội dung thỏa thuận giữa các bên cũng như không phù hợp với bản chất của quan hệ pháp luật đang tồn tại giữa các bên.

Trường hợp nguyên đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty TNHH A1 thì đề nghị Quý Tòa án hướng dẫn nguyên đơn thực hiện quyền yêu cầu đúng chủ thể có trách nhiệm thanh toán theo nội dung đã thỏa thuận.

Từ nội dung trình bày nêu trên, Công ty cổ phần X kính đề nghị Tòa án nhân dân khu vực 09 – An Giang xem xét:

a. Công nhận hiệu lực pháp lý của các thỏa thuận đã được ký kết giữa A và nguyên đơn;

b. Xem xét áp dụng quy định về thời hiệu khởi kiện để đình chỉ giải quyết vụ án theo điểm e khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

c. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do yêu cầu đã hết thời hiệu khởi kiện và A không phải là chủ thể có nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc theo thỏa thuận giữa các bên cũng như theo quy định của pháp luật.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Công ty TNHH A1 có yêu cầu xin vắng mặt trong quá trình giải quyết vụ án và có ý kiến trình bày tại văn bản trình bày ý kiến ngày 01/6/2026, nội dung như sau:

Công ty TNHH A1 hiện nay là Công ty TNHH H1 (Gồm 02 thành viên: Công ty Cổ phần G chiếm 51% phần vốn góp và Công ty cổ phần X chiếm 49% phần vốn góp). Tuy nhiên, về quá trình thành lập năm 2020 Công ty cổ phần X thành lập Công ty TNHH L trên cơ sở góp vốn 100% từ công ty mẹ là Công ty cổ phần X. Sau các lần mua bán phần vốn góp thì đổi tên thành Công ty TNHH A1.

Trước thời điểm ngày 01/11/2020 thì nguyên đơn là người lao động thuộc quyền quản lý của Công ty cổ phần X. Tuy nhiên, khi thành lập Công ty TNHH L giữa Công ty cổ phần X và nguyên đơn thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty cổ phần X; đồng thời ký hợp đồng lao động mới với Công ty TNHH L. Việc

Công ty cổ phần X ký văn bản thỏa thuận với người lao động trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động sẽ do Công ty TNHH L chi trả khi người lao động nghỉ việc tại đây là không đúng với quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019. Nghĩa vụ chi trả trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này là thuộc về nghĩa vụ của Công ty cổ phần X.

Sau khi Công ty TNHH A1 đổi thành Công ty TNHH H1 thành viên, thì ngày 03/4/2025 Công ty cổ phần X có chuyển cho Công ty TNHH A1 số tiền 80.000.000 đồng với nội dung “*Angimex thanh toán đợt 1 trợ cấp thôi việc CBNV Furious*”. Căn cứ tỷ lệ hưởng trợ cấp thì ngày 03/10/2025 Công ty TNHH A1 đã lập “*Bảng chuyển tiền trợ cấp thôi việc đợt 1*” (Đính kèm danh sách).

Do đó, việc tranh chấp liên quan đến khoản trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và Công ty cổ phần X không liên quan đến quyền, nghĩa vụ của Công ty TNHH A1 nên Công ty không có ý kiến trình bày thêm ngoài những nội dung như đã nêu trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

- Về thủ tục tố tụng:

[1] Nguyên đơn khởi kiện Công ty cổ phần X (viết tắt là Công ty L). Công ty cổ phần X có trụ sở tại phường L, tỉnh An Giang nên Tòa án nhân dân khu vực 9 – An Giang thụ lý giải quyết là đúng thẩm quyền được quy định tại Điều 32, Điều 35 và Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về quan hệ tranh chấp: Nguyên đơn khởi kiện Công ty cổ phần X yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc. Do đó, xác định quan hệ tranh chấp là trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự.

[3] Về việc áp dụng pháp luật: Nguyên đơn và bị đơn xác lập hợp đồng lao động ngày 01/03/2001, ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 30/10/2020, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/11/2020. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ các quy định tại Bộ luật lao động năm 1994, Bộ luật lao động năm 2012 để xem xét, giải quyết.

[4] Về thủ tục ủy quyền: Nguyên đơn ủy quyền cho bà Lê Thị Bé T (theo Giấy ủy quyền ngày 04/9/2026), bị đơn ủy quyền cho ông Lê Trọng K (theo Giấy ủy quyền số 18B/2026.UQ-XNK ngày 01/01/2026)

Thủ tục ủy quyền trên là phù hợp theo quy định tại các Điều 85, Điều 86 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, do đó Hội đồng xét xử chấp nhận bà T tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, ông K tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn và được thực hiện các quyền, nghĩa vụ tố tụng dân sự theo nội dung văn bản ủy quyền

[5] Về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động:

Bị đơn Công ty L yêu cầu Tòa án áp dụng Điều 179 Bộ luật lao động năm 2019 và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Khoản 3

Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019 để xem xét áp dụng thời hiệu khởi kiện và áp dụng điểm e Khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự để đình chỉ giải quyết vụ án.

Xét yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện của Công ty L, Hội đồng xét xử nhận thấy như sau:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2019 thì “*Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm*”. Theo tài liệu, chứng cứ Công ty L cung cấp là Đề nghị chi trả trợ cấp thôi việc đề ngày 07/11/2024 của nguyên đơn và lời khai của ông K tại phiên tòa thì sau khi nhận được đề nghị của người lao động phía Công ty L không phản hồi yêu cầu trên, tuy nhiên đến ngày 03/4/2025 phía Công ty L có chuyển khoản cho Công ty TNHH A1 số tiền 80.000.000 đồng với nội dung “*Angimex thanh toán đợt 1 trợ cấp thôi việc CBNV Furious*” và đến ngày 07/10/2025 Công ty TNHH A1 đã chi toàn bộ số tiền trên cho người lao động theo danh sách đính kèm. Như vậy, tính đến thời điểm ngày 07/10/2025 phía nguyên đơn đã nhận được một phần trợ cấp thôi việc nên quyền và lợi ích hợp pháp vẫn chưa bị xâm phạm.

Theo quy định tại Điều 157 Bộ luật dân sự năm 2015

1. Thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự bắt đầu lại trong trường hợp sau đây:

a) Bên có nghĩa vụ đã thừa nhận một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện;

b) Bên có nghĩa vụ thừa nhận hoặc thực hiện xong một phần nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện;

c) Các bên đã tự hòa giải với nhau.

2. Thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự bắt đầu lại kể từ ngày tiếp theo sau ngày xảy ra sự kiện quy định tại khoản 1 Điều này.”

[6] Căn cứ quy định trên, mặc dù Công ty L không trực tiếp chi trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn nhưng đã chuyển khoản cho Công ty TNHH A1 để thanh toán cho nguyên đơn vào ngày 07/10/2025 tức đã thừa nhận và thực hiện xong một phần nghĩa vụ của mình đối với nguyên đơn. Đến ngày 06/4/2026, do không nhận được tiền trợ cấp thôi việc còn lại, nhận thấy quyền lợi bị xâm phạm nên nguyên đơn có đơn yêu cầu khởi kiện Công ty L tiếp tục chi trả khoản tiền trợ cấp thôi việc trên. Hội đồng xét xử nhận thấy nguyên đơn khởi kiện Công ty L là trong thời hạn 01 năm nên vẫn còn thời hiệu khởi kiện. Từ những phân tích trên, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện của Công ty L.

[7] Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Công ty TNHH A1 có yêu cầu vắng mặt trong quá trình giải quyết vụ án nên Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt theo quy định tại Khoản 2 Điều 227, Khoản 1 Điều 228, Điều 238 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung:

[8] Theo nội dung Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 38-2002 ngày 01/03/2001 giữa nguyên đơn và Công ty L, các bên có thỏa thuận các nội dung cơ bản sau: chức vụ được giao, mức lương, thời giờ, địa điểm làm việc. Do đó, cơ sở xác định hợp đồng lao động trên được xác lập trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng, không bị lừa dối hay ép buộc nên đây là hợp đồng có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia hợp đồng lao động theo Điều 26, Điều 27, Điều 28, Khoản 1 Điều 29, Điều 30 Bộ luật lao động năm 1994.

Ngày 30/10/2020, Công ty L và nguyên đơn đã ký thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động và ngày 01/11/2020, Công ty L đã ban hành Quyết định số H022/QĐ-XNK về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn theo Khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012.

[9] Mặc dù giữa Công ty L và nguyên đơn có ký văn bản thỏa thuận ngày 30/10/2020 với nội dung Công ty con của Công ty L là Công ty TNHH L (100% vốn góp của Công ty L, viết tắt là Công ty A2) sẽ chi trả trợ cấp thôi việc đồng thời tại Quyết định tiếp nhận và phân công nhân sự ngày 01/11/2020, Công ty A2 cam kết sẽ chi trả khoản trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn bao gồm cả thời gian làm việc tại Công ty L.

Tuy nhiên, tại phiên tòa qua nội dung hỏi của Hội đồng xét xử thì người đại diện theo ủy quyền của Công ty L cũng đã xác định giữa Công ty L và Công ty A2 (nay là Công ty TNHH A1) không có văn bản thỏa thuận về việc chuyển giao nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn hoặc có văn bản thỏa thuận 03 bên giữa Công ty L, Công ty A2 (nay là Công ty TNHH A1) và nguyên đơn về việc chi trả trợ cấp thôi việc.

[10] Mặt khác, sau các lần mua bán vốn góp thì Công ty A2 không còn là Công ty con của Công ty L mà đổi tên thành Công ty TNHH A1 hiện nay là Công ty TNHH H1 (Gồm 02 thành viên: Công ty Cổ phần G chiếm 51% phần vốn góp và Công ty cổ phần X chiếm 49% phần vốn góp). Đồng thời, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa nguyên đơn, bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan cùng trình bày thống nhất rằng giữa Công ty TNHH A1 và nguyên đơn đã ký kết hợp đồng lao động mới từ sau khi chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty L. Đây là sự kiện, tình tiết không phải chứng minh theo Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự

Căn cứ nội dung Công văn số 216/SNV-LĐVL ngày 17/7/2025 của Sở Nội vụ “từ ngày Bộ luật lao động năm 1994 có hiệu lực từ ngày 01/01/1995 thì không thực hiện chế độ chuyển công tác đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động. Khi người lao động thôi việc ở đơn vị sử dụng lao động nào thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định”.

Do đó, trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn là của Công ty L. Phía Công ty TNHH A1 đã tiến hành chi hộ cho Công ty L một phần tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn theo Ủy nhiệm chi ngày 07/10/2025 với tổng số tiền 80.000.000 đồng được chuyển khoản từ Công ty L theo Giấy báo có ngày 03/4/2025.

[11] Theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 về trợ cấp thôi

việc:

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc

Theo Khoản 1, Khoản 3, Khoản 5 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động:

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36 và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động.

3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong đó:

a) Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của ; thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo các Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động; thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;

b) Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

c) 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 thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

5. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày...”

[12] Theo sổ Bảo hiểm xã hội thì $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương bình quân đóng BHXH trước khi thôi việc của nguyên đơn là 2.500.000 đồng/tháng và thời gian làm việc thực tế (*trừ thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp*) từ ngày 01/03/2001 đến ngày 31/12/2008 là 08 năm. Như vậy, tổng số tiền trợ cấp thôi việc mà Công ty L phải chi trả cho nguyên đơn là 2.500.000 đồng x 08 năm = 20.000.000 đồng.

Phía nguyên đơn xác định đã nhận số tiền 2.477.000 đồng do Công ty TNHH A1 chi hộ cho Công ty L theo Ủy nhiệm chi ngày 07/10/2025. Số tiền còn lại 17.523.000 đồng Công ty L chưa chi trả.

[13] Từ những phân tích trên, có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty L trả cho nguyên đơn 17.523.000 đồng tiền trợ cấp thôi việc.

[14] Về án phí: Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận nên Công ty L phải chịu án phí dân sự sơ thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Điểm b Khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 85, Điều 86, Điều 92, Khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Khoản 1 Điều 235, Điều 238, Điều 271, Khoản 1 Điều 273, Điều 278 và Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Điều 157 Bộ luật dân sự năm 2015.

- Điều 26, Điều 27, Điều 28, Khoản 1 Điều 29, Điều 30 Bộ luật lao động năm 1994.

- Khoản 3 Điều 36, Điều 48, Khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012.

- Khoản 2 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 31/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Vương Bá H.

- Buộc Công ty cổ phần X có nghĩa vụ trả cho ông Vương Bá H 17.523.000 đồng (*Mười bảy triệu, năm trăm hai mươi nghìn đồng*) tiền trợ cấp thôi việc.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

- Về án phí dân sự sơ thẩm: Công ty cổ phần X phải chịu 525.690 đồng (*Năm trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm chín mươi đồng*) án phí dân sự sơ thẩm.

Đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Đương sự vắng mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết theo quy định pháp luật.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án dân sự, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 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./.

Nơi nhận:

- Đương sự;
- TAND tỉnh AG;
- VKSND KV9;
- Phòng THADS KV9;
- VP;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Đặng Thị Diệu Tiên