

Số: 10/2026/LĐ-PT

Ngày: 05-02-2026.

*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 HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Chí Nguyễn.

Các Thẩm phán: Bà Lê Thúy Linh và bà Phạm Thị Mai.

- *Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa:* Bà Lê Thị Giang.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội:*

Bà Phạm Thị Liên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 28/01; 04 và 05/02/2026, tại Trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội. Mở phiên tòa xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 49/2025/TLPT-LĐ ngày 15/12/2025 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động”. Do có kháng cáo của nguyên đơn đối với Bản án lao động sơ thẩm số 08/2025/LĐ-ST ngày 16/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 2- Hà Nội.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2026/QĐ-PT ngày 05/01/2026 và Quyết định hoãn phiên tòa số 51/2026/QĐ-PT ngày 16/01/2026, giữa các đương sự:

- ***Nguyên đơn:*** Anh Đinh Thanh T, sinh năm 1984; CCCD số 001084070196 do Cục cảnh sát QLHC về TTXH cấp ngày 05/02/2024. Địa chỉ: P604 nhà N03 ngõ 84 Chùa L, phường L1, Thành phố H. Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Nguyễn Hùng C- Công ty Luật TNHH V, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hà Nội; Địa chỉ tại: A9 ngõ 39 Phạm Thận D, phường P, Thành phố H.

- ***Bị đơn:*** Công ty TNHH FT VN.

Địa chỉ Trụ sở tại: Tòa nhà BCONS 2, số 42/1 đường U, phường B, Thành phố H1;

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Quốc T - Chức vụ: Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền (*theo Giấy ủy quyền lập ngày 18/7/2025*): Ông Trương Thanh T - Cố vấn pháp lý và ông Vũ Đình T1- Nhân viên; Địa chỉ liên hệ tại: Tầng 34 Tòa nhà Keangnam Landmark Tower, E6 đường P, phường Y, thành phố H. Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm và các tài liệu có trong hồ sơ, vụ án có nội dung:

* Người khởi kiện trình bày nội dung yêu cầu khởi kiện:

(1). Về hợp đồng lao động: Công ty TNHH FT VN và anh Đinh Thanh T ký kết hợp đồng lao động số: 066.2023/HĐLĐ; Loại HĐLĐ xác định thời hạn 02 năm từ ngày 08/10/2023 đến ngày 07/10/2025, với chức vụ là nhân viên; thời gian làm việc từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần; tiền lương: 72.630.000 đồng/tháng; ngoài ra HĐLĐ còn ghi rõ quyền và nghĩa vụ của các bên; thỏa thuận chấm dứt và thay đổi HĐLĐ; điều khoản thi hành. Từ ngày 01/4/2024, lương của anh T được Công ty điều chỉnh là: 79.123.663 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, anh T luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao, không có hành vi vi phạm nội quy Công ty.

(2). Về việc Công ty TNHH FT VN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 12/9/2024, anh Đinh Thanh T nhận được email từ Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngay trong ngày với lý do phía khách hàng gặp khó khăn, nội dung của email: “*Dear Đinh Thanh T ,*

Như đã chia sẻ trong cuộc họp vào sáng ngày 12/9/2024, do phía khách hàng có khó khăn trong dự án cũng như để đảm bảo tối ưu chi phí vận hành. Về phía FT VN , chúng tôi rất tiếc không thể tiếp tục hợp đồng lao động với bạn vì những khó khăn từ phía khách hàng cũng trực tiếp ảnh hưởng lớn đến tình hình hoạt động của công ty chúng tôi. Thư này nhằm thông báo và xác nhận ngày làm việc cuối cùng của bạn là ngày 12/09/2024.

Sau khi bạn hoàn tất tất cả các thủ tục nghỉ việc như bên dưới, Phần tiền lương cuối cùng của bạn dự kiến sẽ được trả vào cuối tháng 9/2024:

1. Bàn giao công việc cho người được chỉ định;
2. Vui lòng đảm bảo trả lại tất cả tài sản của công ty, bao gồm máy tính xách tay, chìa khóa, màn hình, điện thoại di động, v.v. vào ngày làm việc cuối cùng của bạn;
3. Vui lòng ký các văn bản thanh lý hợp đồng và trả lại tài sản;
4. Gặp & trao đổi với đại diện của F (anh T1) vào lúc 15h30 - Thứ Sáu (13/09/2024) tại văn phòng Công ty TNHH FT VN .

Chúng tôi muốn gửi lời cảm ơn vì tất cả sự tận tâm và công sức mà bạn đã bỏ ra cho công ty chúng tôi. Chúng tôi hài lòng với những điều bạn đã đạt được trong thời gian hợp đồng và đánh giá cao mức độ chuyên nghiệp và tận tụy của bạn. Chúng tôi thực sự may mắn khi có bạn trong nhóm của chúng tôi và thật đáng tiếc khi tất cả phải kết thúc.

Nếu bạn tìm thấy một vị trí phù hợp khác dành cho mình tại [https://vn.F .tech/](https://vn.F.tech/), chúng tôi rất mong có cơ hội hợp tác trong tương lai một lần nữa.

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào, vui lòng liên hệ với chúng tôi. Chúng tôi chúc bạn nhiều may mắn trong lần thử sức tiếp theo của mình”.

Anh T khẳng định về vi phạm của Công ty, thể hiện:

- Công ty không có bất kỳ thông báo hay cảnh báo nào trước đó;
- Anh T không nhận được bất kỳ văn bản thông báo trước ít nhất 30-45 ngày theo quy định của Bộ luật Lao động;
- Công ty cũng không cung cấp văn bản thể hiện thay đổi cơ cấu, lý do kinh tế hay phương án sử dụng lao động nào như luật quy định.

(3). Về việc thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng: Ngày 13/9/2024, anh T có buổi làm việc với đại diện công ty là ông Trần Thanh T1 về mức bồi thường chấm dứt hợp đồng, tuy nhiên 02 bên không đạt được thỏa thuận. Sau buổi đàm phán, ngày 18/9/2024 phía Công ty gửi email thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng nhưng không hề có văn bản đính kèm, cũng không có ý định bồi thường hay đàm phán lại hợp đồng, do đó anh T thấy Công ty vi phạm nghiêm trọng thủ tục.

Anh T không đồng ý quyết định thu hồi trên do quyền lợi của anh T không được đảm bảo và Công ty đã vi phạm luật lao động.

(4). Về việc Công ty đuổi việc với lý do anh T vắng mặt nhiều ngày.

Ngày 20/9/2024, anh T uỷ quyền cho Luật sư liên hệ đàm phán với Công ty để yêu cầu giải quyết quyền lợi. Tuy nhiên, hai bên không đạt được thỏa thuận.

Trong suốt thời gian đàm phán, Công ty cũng không triệu tập anh T để tổ chức họp kỷ luật lao động; không lập biên bản vi phạm, không có bất cứ văn bản nào ghi nhận hành vi vi phạm.

Ngày 25/9/2024, anh Đinh Thanh T đã gửi văn bản từ chối quay lại làm việc với lý do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và có trách nhiệm bồi thường khi vi phạm trái luật đối với anh T.

Ngày 26/11/2024, anh T nhận được email thông báo chấm dứt HĐLĐ (đề ngày phát hành là 20/11/2024) với lý do "*Tự ý nghỉ việc 05 ngày không lý do*" mà không có biên bản xác minh, không có quyết định kỷ luật hợp lệ theo đúng trình tự pháp luật quy định; anh cũng không được báo trước thời hạn 30 ngày. Công ty gửi email cho rằng anh T tự ý nghỉ việc 05 ngày không lý do để chấm dứt hợp đồng lần 2 là không đúng, vì từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lần đầu anh T đã không còn là nhân viên của Công ty, nên không có nghĩa vụ phải đến làm việc.

Anh T đề nghị Tòa án giải quyết: Hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động số 066.2023/HĐLĐ của Công ty TNHH FT VN theo email gửi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 12/9/2024, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH FT VN thanh toán đầy đủ các khoản tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là 1.568.456.633 đồng, bao gồm:

1. Bồi thường tiền lương từ ngày 12/9/2024 đến 07/10/2025: 79.123.663 VNĐ/tháng x 13 tháng = 1.028.607.619 đồng.

2. Bồi thường Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2024 đến tháng 10/2025: 10.385.237 đồng/tháng x 12 tháng = 124.622.844 đồng.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ:

79.123.663 đồng x 02 tháng = 158.247.326 đồng.

4. Bồi thường do vi phạm quy định về thông báo trước:

79.123.663 đồng/tháng/22 ngày x 30 ngày = 107.895.904 đồng.

5. Trợ cấp thôi việc: 79.123.663 đồng/4 = 19.780.915 đồng.

6. Tiền lương tháng 13 bị mất của năm 2024: 79.123.663 đồng.

7. Tiền lương của những ngày chưa nghỉ từ 12/9/2024 đến 07/10/2024:

79.123.663 đồng/22 ngày x 12 ngày = 43.158.362 đồng.

8. Bồi thường về tổn thất tinh thần: 7.020.000 đồng.

Buộc F hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh T đến tháng 10/2024 theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 48 BLLĐ; Buộc Công ty điều chỉnh lý do dừng BHXH phù hợp.

*** Bị đơn là Công ty TNHH FT VN , trình bày:**

Ngày 08/10/2023, Công ty ký Hợp đồng lao động số 066.2023/HĐLĐ với ông Đinh Thanh T , thời hạn 02 năm (từ 10/08/2023 đến 07/08/2025) với chức danh là nhân viên; công việc thực hiện theo sự phân công của Giám đốc; mức lương được hưởng hàng tháng là 72.630.000 VNĐ/tháng, sau đó nâng lên mức 79.123.663 VNĐ/tháng từ ngày 01/4/2024.

Tháng 8/2024, việc kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn, các đối tác nước ngoài hủy hợp đồng với Công ty mẹ tại Singapore nên Ban lãnh đạo Công ty có kế hoạch cắt giảm chi phí, trong đó có chủ trương đàm phán với người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thời gian này, Công ty có nhờ Ban chấp hành công đoàn Công ty tiến hành trao đổi với người lao động để chấm dứt hợp đồng. Trong số này có nhiều người lao động đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và Ban lãnh đạo sẽ yêu cầu nhân sự gửi email cho những người đã đàm phán thành công.

Ngày 12/9/2024, bộ phận nhân sự gửi nhầm một email có nội dung liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động đến ông Đinh Thanh T .

Email này không có sự chỉ đạo từ Ban lãnh đạo, không có chữ ký của Người đại diện theo pháp luật, không có số hiệu văn bản, không đúng quy trình chấm dứt HĐLĐ theo Bộ luật Lao động, nên không có giá trị pháp lý.

Ngày 13/9/2025, ông Đinh Thanh T có làm việc với anh Trần Thanh T1 - Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn Công ty về email thông báo trên.

Hai bên đang trong quá trình trao đổi, chưa có sự thống nhất.

Ngày 17/9/2024, anh T có gửi email đến nhân sự phản hồi email trên. Nhận thấy sự nhầm lẫn nên ngày 18/9/2024, Ban lãnh đạo Công ty đã yêu cầu Bộ phận nhân sự Công ty gửi email thu hồi email ngày 12/09/2024 và đề nghị anh T quay lại làm việc vào ngày 19/9/2024. Tuy nhiên, anh T không trở lại làm việc và từ chối thực hiện nhiệm vụ.

Công ty tiếp tục gửi email lần 02 ngày 23/9/2024 mời anh T quay lại làm việc vào ngày 24/9/2024 nhưng không nhận được phản hồi.

Ngày 25/9/2024, khi hợp đồng lao động giữa Công ty và anh T đang có hiệu lực thực hiện và chưa được chấm dứt bởi bất kỳ quyết định nào từ Người đại diện pháp luật Công ty, thì anh T đã tự ý nghỉ việc từ ngày 12/9/2024 đến nay và cung cấp các thông tin của Công ty, cũng như ủy quyền cho Hãng Luật VNJUST làm việc với Công ty và yêu cầu Công ty bồi thường số tiền hơn 1,6 tỷ đồng vì lý do "Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật".

Ngày 26/11/2024, nhận thấy anh T nghỉ không lý do liên tục trong thời gian dài, nên Công ty ban hành thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh T theo đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, vì lỗi anh T tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tiếp không lý do chính đáng.

Quan điểm của Công ty TNHH FT VN đối với yêu cầu khởi kiện của anh T :

1. Không có hành vi Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Việc gửi email ngày 12/9/2024 là lỗi hành chính nội bộ, không có hiệu lực pháp lý. Không được chỉ đạo hay quyết định từ Người đại diện pháp luật của Công ty. Không phát hành văn bản có chữ ký của Người đại diện pháp luật.

Sau khi phát hiện sai sót, Ban lãnh đạo Công ty đã kịp thời sửa sai bằng việc đề nghị bộ phận nhân sự gửi email thu hồi và mời người lao động quay lại làm việc. Anh T không quay lại làm việc, cố tình tạo lập tình huống để khẳng định bị sa thải trái pháp luật là không có cơ sở (email của anh T gửi Công ty ngày 25/9/2024).

2. Hành vi của anh T là vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng.

Theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Anh T đã nghỉ việc từ ngày 12/9/2024 đến hết tháng 9/2024 mà không có lý do chính đáng, vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động.

3. Công ty có đầy đủ căn cứ, thẩm quyền và trình tự đúng pháp luật để chấm dứt Hợp đồng lao động. Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động được Công ty ban hành ngày 26/11/2024 bởi người đại diện pháp luật, dựa trên hành vi vi phạm cụ thể theo quy định của Bộ luật lao động. Không có căn cứ nào cho thấy anh T bị buộc nghỉ việc từ phía Công ty trước thời điểm 06/10/2024.

4. Các yêu cầu bồi thường của anh T là không có căn cứ.

Công ty không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với anh T. Do vậy, đối với số tiền 1.568.456.633 VNĐ mà anh T yêu cầu thì Công ty không chấp nhận vì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng qui định pháp luật.

Công ty chỉ hỗ trợ anh T số tiền bằng 02 tháng lương (theo hợp đồng lao động đã ký kết) tương đương là 79.123.663 đồng x 02 tháng = 158.247.326 đồng.

Ngoài ra, Công ty không chấp nhận yêu cầu nào khác của anh T.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 08/2025/LĐ-ST ngày 16/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 2 - Hà Nội, đã quyết định:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Đinh Thanh T đối với Công ty TNHH FT VN về việc đòi tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại trong những ngày không được làm việc với tổng số tiền là 1.568.456.633 VNĐ.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH FT VN hỗ trợ anh Đinh Thanh T tổng số tiền 170.352.326 đồng (trong đó 05 ngày lương là 12.105.000 đồng, 02 tháng lương là 158.247.326 đồng).

3. Bác các yêu cầu khác của các bên đương sự.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm. Ngày 17/9/2025, nguyên đơn là anh Đinh Thanh T làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Hai bên không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án, không xuất trình thêm tài liệu, chứng cứ mới, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

- *Đại diện Nguyên đơn:* Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và đề nghị HĐXX phúc thẩm huỷ bản án sơ thẩm, với lý do: Toà án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm thủ tục tố tụng (vi phạm các nguyên tắc cơ bản của pháp luật; Bb phiên toà không đúng diễn biến tại phiên toà; đánh giá CC không khách quan) và sai lầm nghiêm trọng trong việc đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật, đã gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của anh Đinh Thanh T.

- *Đại diện Bị đơn:* Đề nghị HĐXX không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn; giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm:

Về tố tụng: Quá trình tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng, những người tiến hành tố tụng và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, các đương sự đã được thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình.

Đơn kháng cáo của anh Đinh Thanh T được làm trong thời hạn; anh T đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo được xác nhận là hợp lệ.

Về nội dung: Đề nghị HĐXX căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 308 Bộ luật TTDS, xử: Chấp nhận một phần kháng cáo của anh Đinh Thanh T ; Sửa bản án sơ thẩm theo hướng: Buộc bị đơn phải thanh toán trả anh T 01 tháng tiền lương (tính từ ngày 13/9/2024 đến 15/10/2024); tiền lương tháng thứ 13 tính theo thời gian anh T làm việc tại Công ty là 10/12 tháng của năm 2024.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa; Căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa trên cơ sở ý kiến của các bên đương sự, quan điểm của đại diện Viện kiểm sát và những người tham gia tố tụng khác. Hội đồng xét xử nhận định:

[I] Về tố tụng:

Nguyên đơn là anh Đinh Thanh T làm đơn kháng cáo trong thời hạn và thuộc trường hợp không phải nộp tạm ứng án phí phúc thẩm (*Toà án cấp sơ thẩm có ra Thông báo nộp án phí và anh T đã nộp tạm ứng án phí*) nên xác định kháng cáo hợp lệ.

Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án: Anh Đinh Thanh T khởi kiện Công ty TNHH FT VN về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Nguyên đơn cư trú tại phường L, quận Đ (nay là phường L), Thành phố Hà Nội. Căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự, thì Tòa án nhân dân quận Đống Đa (***nay là Tòa án nhân dân khu vực 2- Hà Nội***), Thành phố Hà Nội thụ lý, giải quyết vụ án là đảm bảo đúng thẩm quyền và trong thời hiệu khởi kiện.

[II]. Về nội dung kháng cáo:

Nguyên đơn là anh Đinh Thanh T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nên HĐXX xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm.

[1]. Về Hợp đồng lao động (HĐLĐ).

Ngày 08/10/2023, Công ty TNHH FT VN và anh Đinh Thanh T ký kết Hợp đồng lao động số 066.2023/HĐLĐ; loại hợp đồng có thời hạn 02 năm (từ 08/10/2023 đến 07/10/2025); chức danh là: Nhân viên; công việc thực hiện theo sự phân công của Giám đốc; thời gian làm việc từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần; mức lương được hưởng hàng tháng là 72.630.000 VNĐ/tháng, sau đó từ ngày 01/4/2024 được điều chỉnh mức lương là 79.123.663 VNĐ/tháng.

Các bên đương sự đều thống nhất xác nhận: Hợp đồng lao động được ký giữa các bên là tự nguyện; không trái đạo đức xã hội và phù hợp quy định của pháp luật nên có giá trị thực hiện. Các bên không có tranh chấp gì về tính pháp lý của HĐLĐ.

[2]. Về sự kiện phát sinh tranh chấp.

Ngày 12/9/2024, anh Đinh Thanh T nhận được email từ Công ty thông báo việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh T kể từ ngày 12/9/2024, với lý do phía Công ty gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Ngày 13/9/2024, anh Đinh Thanh T có buổi làm việc với ông Trần Thanh T1 (là Chủ tịch Công đoàn Công ty) về mức bồi thường chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, hai bên không đạt được thỏa thuận về việc chấm dứt HĐLĐ đã ký.

Ngày 17/9/2024, anh T gửi email đến Công ty phản hồi không đồng ý với quyết định của Công ty vì việc chấm dứt HĐLĐ từ phía Công ty là trái pháp luật.

Ngày 18/9/2024, phía Công ty gửi email thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng và thông báo anh T đi làm lại vào ngày 19/9/2024. Anh T không đồng ý quyết định thu hồi trên do quyền lợi của anh T không được đảm bảo và Công ty đã vi phạm luật lao động nên không đến Công ty làm việc theo thông báo.

Ngày 20/9/2024, anh T uỷ quyền cho Luật sư liên hệ đàm phán với Công ty để yêu cầu giải quyết quyền lợi. Tuy nhiên, hai bên không đạt được thỏa thuận.

Ngày 23/9/2024, Công ty gửi email cho anh T thông báo việc mời anh T trở lại Công ty làm việc từ ngày 24/9/2024.

Ngày 25/9/2024, anh Đinh Thanh T đã gửi văn bản từ chối quay lại Công ty làm việc, với lý do: Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và yêu cầu Công ty bồi thường do vi phạm chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với anh T.

Ngày 26/11/2024, anh T nhận được email từ Công ty thông báo việc Công ty chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 15/10/2024 (Thông báo đề ngày phát hành là 20/11/2024), với lý do: "*Tự ý nghỉ việc 05 ngày không lý do*".

Anh T cho rằng: Việc Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ với mình là trái pháp luật, bởi: Không có biên bản xác minh; không có quyết định kỷ luật hợp lệ theo đúng trình tự pháp luật quy định; anh T cũng không được báo trước thời hạn 30 ngày. Công ty gửi email cho rằng anh T tự ý nghỉ việc 05 ngày không lý do để chấm dứt hợp đồng lần 02 là không đúng, vì từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lần đầu thì anh T đã không còn là nhân viên của Công ty, nên không có nghĩa vụ phải đến làm việc. Do đó, anh T khởi kiện đề nghị Tòa án giải quyết: Hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động số 066.2023/HĐLĐ của Công ty TNHH FT VN theo email gửi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 12/9/2024, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Anh T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Buộc Công ty TNHH FT VN thanh toán các khoản tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là: 1.568.456.633 đồng, bao gồm:

1. Bồi thường tiền lương từ ngày 12/9/2024 đến 07/10/2025: 79.123.663 đồng/tháng x 13 tháng = 1.028.607.619 đồng.

2. Bồi thường Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2024 đến tháng 10/2025: 10.385.237 đ/tháng x 12 tháng = 124.622.844 đồng.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ:

79.123.663 đồng x 02 tháng = 158.247.326 đồng.

4. Bồi thường do vi phạm quy định về thông báo trước:

79.123.663 đồng/tháng/22 ngày x 30 ngày = 107.895.904 đồng.

5. Trợ cấp thôi việc: 79.123.663 đồng/4 = 19.780.915 đồng.

6. Tiền lương tháng 13 bị mất của năm 2024: 79.123.663 đồng.

7. Tiền lương của những ngày chưa nghỉ từ 12/9/2024 đến 07/10/2024:

79.123.663 đồng/22 ngày x 12 ngày = 43.158.362 đồng.

8. Bồi thường về tổn thất tinh thần: 7.020.000 đồng.

- Buộc Công ty F hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh T đến tháng 10/2024 theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 48 Bộ luật lao động; Buộc Công ty thu hồi quyết định sa thải và điều chỉnh lý do dừng BHXH phù hợp.

[3]. Xét nội dung yêu cầu kháng cáo.

[3.1]. Nguyên đơn là anh Đinh Thanh T kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng: Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của mình. Tại cấp phúc thẩm, thì nguyên đơn thay đổi yêu cầu kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm huỷ bản án sơ thẩm do HĐXX sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng và mắc sai lầm nghiêm trọng trong việc đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật.

Xét thấy: Các lập luận của nguyên đơn cùng luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình về căn cứ cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng và mắc sai lầm nghiêm trọng trong việc đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật đều không phải là căn cứ để huỷ bản án sơ thẩm, mà đây đều là nhận định đánh giá chứng cứ của Tòa án cấp sơ thẩm khi giải quyết vụ án. Việc xem xét đánh giá chứng cứ sẽ được HĐXX phúc thẩm xem xét lại tại cấp phúc thẩm.

[3.2]. Xét việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty F .

Các bên đương sự có tranh chấp về tính hợp pháp của việc chấm dứt quan hệ lao động giữa Công ty F và anh T , theo đó: Phía nguyên đơn cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 12/9/2024 theo email Công ty gửi cho anh T ngày 12/9/2024. Phía bị đơn có quan điểm: Email Công ty gửi anh T ngày 12/9/2024 không có giá trị thực hiện và việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là được thực hiện theo Thông báo số 10.2024/CV-F ngày 20/11/2024. Theo đó, Công ty F chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 15/10/2024, với lý do: Anh T tự ý nghỉ việc

liên tục quá 05 ngày không có lý do được quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019.

Nhận thấy: Căn cứ các tài liệu, chứng cứ do các bên đương sự cung cấp, đủ căn cứ xác định: Ngày 12/9/2024, Công ty F gửi email thông báo cho anh T về việc Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 12/9/2024 là đúng, thể hiện: Công ty F có gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và có kế hoạch cắt giảm nhân sự nên cùng thời điểm đã thông báo cho nhiều người về việc chấm dứt HĐLĐ, trong đó có anh T ; hai bên có gặp gỡ đàm phán việc chấm dứt quan hệ lao động vào ngày 13/9/2024 nhưng không đạt được thỏa thuận. Ngày 18/9/2024, Công ty F gửi email thông báo việc thu hồi thông báo ngày 12/9/2024 V/v chấm dứt HĐLĐ với anh T ; ngày 23/9/2024, Công ty F gửi mail cho anh T thông báo mời anh T trở lại Công ty làm việc từ ngày 24/9/2024. Ngày 25/9/2024, anh T gửi email từ chối trở lại Công ty làm việc. Đến ngày 20/11/2024, Công ty ra Thông báo số 10.2024/CV-F chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 15/10/2024.

Xét thấy: Email Công ty F gửi anh T ngày 12/9/2024 V/v Thông báo chấm dứt HĐLĐ với anh T là không phù hợp với quy định của pháp luật về cả hình thức và nội dung, bởi: Việc chấm dứt quan hệ lao động giữa các bên tham gia quan hệ lao động phải tuân thủ theo Bộ luật lao động, thể hiện: Trình tự, thủ tục và thẩm quyền để chấm dứt quan hệ lao động phải đúng quy định của pháp luật. Căn cứ quy định tại các Điều 18, Điều 34 và Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019, thì email ngày 12/9/2024 của Công ty F V/v chấm dứt HĐLĐ với anh T là không phù hợp quy định của pháp luật và không có giá trị để buộc các bên tham gia quan hệ lao động phải thực hiện.

Nhận thấy email gửi anh T ngày 12/9/2024 là không đúng, thì Công ty F đã gửi email cho anh T ngày 18/9/2024 thông báo thu hồi email gửi anh T ngày 12/9/2024 và mời anh T trở lại làm việc ngày 19/9/2024. Ngày 23/9/2024, Công ty tiếp tục gửi email cho anh T mời anh T trở lại Công ty tiếp tục làm việc từ ngày 24/9/2024. Phía Công ty F cũng xác nhận cho đến ngày 01/10/2024, thì HĐLĐ giữa hai bên vẫn còn hiệu lực thực hiện mà chưa chấm dứt quan hệ lao động giữa hai bên. Do đó, đủ căn cứ xác định email Công ty gửi anh T ngày 12/9/2024 không phải là quyết định chấm dứt HĐLĐ giữa anh T và Công ty F . Việc anh T không đến Công ty làm việc kể từ ngày 24/9/2024 là tự ý nghỉ việc với lý do không chính đáng. Ngày 25/9/2024, anh T gửi email cho Công ty có nội dung từ chối đến Công ty làm việc theo email thông báo của Công ty gửi anh T ngày 23/9/ 2024, thể hiện việc anh T không muốn trở lại Công ty làm việc nữa.

Do đó, đủ căn cứ xác định việc chấm dứt quan hệ lao động giữa Công ty F và anh T được tính từ ngày 15/10/2024 theo Thông báo số 10.2024/CV-F ngày 20/11/2024 của Công ty F . Việc chấm dứt HĐLĐ là có căn cứ, phù hợp quy định tại Điều 18; khoản 10 Điều 34 và điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019.

[3.3]. Xét các yêu cầu bồi thường của nguyên đơn.

Như đã phân tích trên ở mục [3.2], thì việc Công ty F chấm dứt HĐLĐ với anh Đinh Thanh T được thực hiện theo Thông báo số 10.2024/CV-F ngày 20/11/2024 của Công ty F là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật; thời điểm chấm dứt HĐLĐ giữa hai bên được xác nhận là ngày 15/10/2024.

Hai bên thống nhất xác nhận: Công ty F đã chi trả tiền lương cho anh T đến hết ngày 12/9/2024 và đã chốt nộp các khoản Bảo hiểm, bao gồm: BHXH, BHYT, BHTN, BHTNNN cho anh T đến hết tháng 10 năm 2024.

[3.3.1]. Đối với yêu cầu Công ty F trả tiền lương.

Xét thấy: Công ty F chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 15/10/2024 nhưng mới chi trả tiền lương cho anh T đến hết ngày 12/9/2024, với lý do anh T không đến Công ty làm việc trong thời gian này là không phù hợp, bởi lẽ: Việc anh T không đến Công ty làm việc được anh T trả lời ngày 25/9/2024 gửi Công ty từ chối đến Công ty làm việc và đây là lý do để Công ty F đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động. Do đó, Công ty F phải chi trả lương cho anh T tính đến ngày 15/10/2024, việc Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận phần yêu cầu này của anh T là không phù hợp. HĐXX xét thấy cần sửa lại bản án sơ thẩm, theo đó buộc Công ty F phải chi trả anh T 01 (Một) tháng tiền lương tính từ ngày 13/9/2024 đến ngày 15/10/2024 với số tiền là: **79.123.663** đồng.

- Về việc anh T yêu cầu được hưởng tháng lương thứ 13 trong năm 2024.

Theo Điều 3 của HĐLĐ, thì anh T được hưởng tháng lương thứ 13 khi làm đủ 12 tháng. Thực tế, đến khi chấm dứt HĐLĐ thì trong năm 2024, anh T đã làm việc cho Công ty 10/12 tháng. Do đó anh T phải được hưởng tiền thu nhập tháng 13 tương ứng với thời gian làm việc tại Công ty trong năm 2024. Như vậy, số tiền anh T được hưởng là: 79.123.663 đồng/12 tháng x 10 tháng = **65.936.385** đồng. Tòa án cấp sơ thẩm xét xử đã quyết định không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện này của anh T là không phù hợp nên HĐXX phúc thẩm sửa phần nội dung này.

- Đối với yêu cầu Công ty chi trả lương 12 ngày phép của năm 2024.

Tại Điều 3 của HĐLĐ quy định anh T được nghỉ 12 ngày phép và Công ty vẫn trả lương là đúng. Tuy nhiên, việc có nghỉ phép hay không do anh T đề xuất với Công ty. Công ty không quy định nghĩa vụ phải chi trả khoản tiền này cho người lao động trong trường hợp Công ty không có yêu cầu sử dụng người lao động trong thời gian nghỉ phép của người lao động. Do đó, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này.

- Theo Điều 48 Bộ luật lao động năm 2019, thì sau khi chấm dứt quan hệ lao động phía người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ trách nhiệm với người lao động trong thời gian không quá 30 ngày. Do đó, phía Công ty F phải hoàn thiện các thủ tục và hoàn trả các hồ sơ có liên quan cho anh Đinh Thanh T

[3.3.2]. Đối với các yêu cầu của anh T buộc Công ty chi trả các khoản tiền lương; tiền đóng góp các khoản Bảo hiểm; bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; trợ cấp thôi việc; bồi thường về tổn thất tinh thần từ sau ngày 12/9/2024 đến ngày 07/10/2025.

Xét thấy: Như đã phân tích ở mục [3.2] trên, thì việc Công ty F đơn phương chấm dứt HĐLĐ với anh T kể từ ngày 15/10/2024 theo Thông báo số 10.2024/CV-F ngày 20/11/2024 của Công ty F là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của anh Đinh Thanh T là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật. Kháng cáo của anh Đinh Thanh T không có căn cứ được chấp nhận.

[3.4]. Các khoản tiền Công ty F tự nguyện hỗ trợ cho anh T theo quyết định của bản án sơ thẩm với số tiền là: **170.253.326** đồng tiếp tục có hiệu lực thực hiện, bởi: Phần nội dung quyết định này tại cấp sơ thẩm Công ty F tự nguyện hỗ trợ cho anh T khi hai bên chấm dứt quan hệ lao động; Công ty F không kháng cáo phần nội dung này. Căn cứ quy định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì HĐXX phúc thẩm không xem xét do vượt quá phạm vi xét xử phúc thẩm.

[3.5]. Như vậy, các khoản tiền Công ty F phải thanh toán chi trả và hỗ trợ cho anh Đinh Thanh T khi chấm dứt quan hệ lao động, tổng số tiền là: 79.123.663 đồng + 65.936.385 đồng + 170.253.326 đồng = **315.313.374 đồng** (*Ba trăm mười lăm triệu, ba trăm mười ba ngàn, ba trăm bảy mươi tư đồng*).

[3.6]. Về án phí sơ thẩm: Căn cứ Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/ 2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, thì: Nguyên đơn là anh Đinh Thanh T thuộc trường hợp được miễn tiền án phí lao động; Công ty F phải chịu tiền án phí sơ thẩm tương ứng với phần nghĩa vụ phải thanh toán.

[4]. Về án phí phúc thẩm: Do bản án sơ thẩm bị sửa và nguyên đơn là anh Đinh Thanh T thuộc trường hợp được miễn tiền án phí phúc thẩm nên anh T không phải chịu tiền án phí phúc thẩm.

Trả lại anh Đinh Thanh T số tiền đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm.

Từ những nhận định trên;

Căn cứ quy định tại các Điều 147, Điều 148, khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 1, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

QUYẾT ĐỊNH

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của anh Đinh Thanh T .

Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 08/2025/DS-ST ngày 16-9-2024 của Tòa án nhân dân khu vực II- Hà Nội, cụ thể:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Đinh Thanh T .

1.1.1. Xác định việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động giữa Công ty TNHH FT VN và anh Đinh Thanh T theo Thông báo số 10.2024/CV-F ngày 20/11/2025 của Công ty F ban hành áp dụng đối với anh Đinh Thanh T là phù hợp quy định của pháp luật.

1.1.2. Buộc Công ty TNHH FT VN phải thanh toán trả ông Đinh Thanh T tổng số tiền là: **315.313.374 đồng** (*Ba trăm mười lăm triệu, ba trăm mười ba ngàn, ba trăm bảy mươi tư đồng*), bao gồm: Số tiền lương còn thiếu tổng là: 145.060.048 đồng; tiền Công ty F tự nguyện hỗ trợ anh T là: 170.253.326 đồng.

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

Trường hợp bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 của Luật thi hành án dân sự.

1.2. Về án phí sơ thẩm:

Anh Đinh Thanh T không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn là Công ty TNHH FT VN phải chịu: 9.459.400 đồng (*Chín triệu, bốn trăm lăm mươi chín ngàn, bốn trăm đồng*) tiền án phí lao động sơ thẩm.

2. Về án phí phúc thẩm: Anh Đinh Thanh T không phải chịu án phí phúc thẩm. Trả lại Anh Đinh Thanh T số tiền 300.000 đồng (*Ba trăm ngàn đồng*) đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 0011884 ngày 15/10/2025 của Phòng Thi hành án dân sự khu vực 2- Hà Nội.

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

Nơi nhận:

- VKSND TP Hà Nội;
- TAND khu vực 2- Hà Nội;
- Phòng THADS khu vực 2- Hà Nội;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ, VP.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

(Đã ký)

Hoàng Chí Nguyễn