

TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Bản án số: 110/2026/LĐ-PT

Ngày: 11-6-2026

V/v “Tranh chấp về 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: Bà Trần Thị Thương

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy

Ông Phan Nguyên Nguyên

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Ngô Thị Phụng - Thẩm tra viên 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 Trần Thị Thơm - Kiểm sát viên.

Trong ngày 11 tháng 6 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
53/2026/TLPT-LĐ ngày 07/4/2026, về việc: “Tranh chấp về đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2026/LĐ-ST ngày 04/3/2026 của Tòa
án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 2528/2026/QĐXXPT-
LĐ ngày 16 tháng 4 năm 2026 và Quyết định hoãn phiên tòa số 7722/2026/QĐ-
PT ngày 26 tháng 5 năm 2026, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Huy C**, sinh năm 1983;

Địa chỉ thường trú: 1 B, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

1/ Ông Lê Trường H, sinh năm 1992; (Có mặt)

2/ Ông Bùi Quốc H1, sinh năm 2001; (Vắng mặt có đơn xin xét xử vắng
mặt)

Cùng địa chỉ liên hệ: A N, phường C, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền ngày 24/10/2025).

Bị đơn: Công ty Cổ phần T1;

Địa chỉ: H N, phường S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Bị đơn: Công ty L1 – đại diện bà Trần Thị Thủy T, sinh năm 1996;

Địa chỉ liên hệ: Phòng 302, Số I P, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện, tại các bản khai, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Lê Trường H trình bày:

Ông Nguyễn Huy C - Nguyên đơn đang làm việc tại Công ty TNHH B (Công ty con của Công ty Cổ phần T1) với chức danh Giám đốc. Ngày 16/12/2024, Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần T1 (gọi tắt là Công ty S) tổ chức họp và ban hành nghị quyết của Hội đồng quản trị, theo đó Nguyên đơn được bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng Giám đốc Công ty S bằng Quyết định số 07/2024/QĐ-CTHĐQT ngày 16/12/2024. Đây là căn cứ để hai bên giao kết Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ (Vpcty)-SGBT ngày 16/12/2024 với nội dung cơ bản như sau:

- Loại hợp đồng: Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 16/12/2024 đến hết ngày 15/12/2029 (05 năm);
- Địa điểm làm việc: Văn phòng công ty, H N, Phường N, Quận A (Nay là phường S), Thành phố Hồ Chí Minh.
- Vị trí công việc: Tổng giám đốc.
- Mức lương: 95.000.000 đồng/tháng.

Việc bổ nhiệm và giao kết hợp đồng này đã được Công ty S báo cáo cho Ủy ban C2 và Sở G theo quy định của pháp luật.

Trong quá trình làm việc tại Công ty S với chức vụ Tổng Giám đốc, bản thân Nguyên đơn luôn làm việc với tinh thần chuyên nghiệp để cùng Công ty S tháo gỡ khó khăn và phát triển. Đồng thời, Nguyên đơn hoàn thành tốt các công việc được giao, thực hiện đúng quyền hạn, nghĩa vụ theo quy định của Điều lệ, Quy chế nội bộ và theo đúng quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, Nguyên đơn chỉ mới được bổ nhiệm chức vụ Tổng giám đốc trong thời gian ngắn thì đến tháng 01/2025 (sau khi Tổng Công ty Cổ phần B1 - S1 hoàn tất tăng sở hữu phần vốn góp tại Công ty S lên 65%), Công ty S đã triệu tập Đại hội đồng cổ đông bất thường vào ngày 20/02/2025 để bầu lại Hội đồng quản trị. Sau đó, Hội đồng quản trị Công ty S đột ngột ban hành Nghị quyết số 03/2025/NQ-HĐQT ngày 01/3/2025 với nội dung như sau:

“- Đồng ý miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc Sabibeco đối với ông Nguyễn Huy C, có hiệu lực từ ngày 01/3/2025; Lý do “Nhận nhiệm vụ mới”.

- Bổ nhiệm ông LEE CHIO LIM LARRY giữ chức Tổng Giám đốc Sabibeco thay thế ông Nguyễn Huy C có hiệu lực từ ngày 01/3/2025”.

- Thời gian bàn giao công việc từ 01/3/2025 đến hết ngày 31/3/2025”.

Hội đồng quản trị Công ty S đồng thời ban hành Quyết định số 03/2025/QĐ-CTHĐQT ngày 01/3/2025 với nội dung: *“Thôi giữ chức vụ Tổng Giám đốc Công ty T1 đối với ông C; Lý do “Nhận nhiệm vụ mới”; Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/3/2025”.* Nguyên đơn cho rằng việc làm của Công ty S là vô lý, áp đặt và không đúng theo quy định của pháp luật vì Nguyên đơn vẫn chưa được giao nhiệm vụ mới mà Quyết định lại đưa ra lý do là *“Nhận nhiệm vụ mới”*. Hơn nữa, trước khi Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết và Quyết định nêu trên, Nguyên đơn không được trao đổi hay nhận thông báo chính thức gì liên quan đến việc miễn nhiệm và cũng không được bố trí nhiệm vụ mới nào khác. Bản thân Nguyên đơn rất bất ngờ khi Hội đồng quản trị Công ty S đột ngột ban hành quyết định miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc đối với ông C. Dù vậy, vì muốn giữ gìn danh dự và lo cho cuộc sống gia đình, Nguyên đơn đã cố gắng kiềm chế và giữ thái độ thiện chí. Nguyên đơn đã nhiều lần kiên trì đề nghị phía Công ty S sắp xếp cho mình một vị trí công việc phù hợp và được làm gần nhà tại khu vực Thành phố Hồ Chí Minh để có điều kiện tiếp tục làm việc và chăm sóc gia đình, nhưng nguyện vọng này đã không được Công ty xem xét giải quyết thỏa đáng.

Ngày 09/4/2025, Công ty S tổ chức cuộc họp và bố trí cho Nguyên đơn chức vụ Trưởng phòng kỹ thuật của nhà máy Đ, Trưởng phòng kỹ thuật của nhà máy B2 nhưng Nguyên đơn có ý kiến không đồng ý và đề nghị được bố trí ở chức vụ là Phó Tổng Giám đốc S để thực hiện đúng pháp luật theo Hợp đồng lao động. Sau đó, Công ty S lại đưa ra thêm 03 vị trí công việc là chuyên viên kế toán, chuyên viên nhân sự và chuyên viên mua hàng còn đối với ý kiến của Nguyên đơn là cần suy nghĩ và trả lời sau.

Ngày 17/4/2025, Nguyên đơn đã gửi email (đính kèm file văn bản) phản hồi đến Tổng Giám đốc Mr. Larry để bày tỏ nguyện vọng như sau: Mong muốn được tiếp tục công việc với vị trí Phó Tổng Giám đốc Sabibeco hoặc ở vị trí tương đương. Trong trường hợp Công ty S không thể bố trí công việc theo nguyện vọng hay không muốn tiếp tục hợp tác cùng Nguyên đơn thì Công ty S có thể đưa ra phương án thanh lý Hợp đồng lao động nhằm đảm bảo quyền lợi của hai bên.

Ngày 02/6/2025, Công ty S tổ chức họp với Nguyên đơn để trao đổi về việc bố trí công việc cho Nguyên đơn, theo đó Công ty S trả lời không thể bố trí công việc theo đúng nguyện vọng của Nguyên đơn vì sơ đồ không còn trống vị trí Phó Tổng Giám đốc và không có vị trí nào tương đương Phó Tổng Giám đốc trong sơ đồ.

Qua đó, Nguyên đơn cho rằng việc Hội đồng quản trị Sabibeco quyết định miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc đối với Nguyên đơn mà không có phương án sắp xếp vị trí công việc phù hợp là chưa thỏa đáng, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến danh dự, tinh thần và đời sống của Nguyên đơn cùng gia đình. Nhưng với tinh thần trách nhiệm đã cống hiến cho Công ty S từ nhiều năm nay và mong muốn được tiếp tục đồng hành cùng Công ty S, Nguyên đơn đã chủ động hỗ trợ Tổng Giám đốc mới tiếp cận công việc và các thủ tục cần thiết đối với công ty. Tính đến thời điểm hiện tại, giữa Nguyên đơn và Tổng Giám đốc mới chưa tiến hành cuộc họp chính thức và ký kết biên bản bàn giao công việc.

Ngày 24/6/2025, Luật sư đại diện của Công ty S đã liên hệ làm việc với Nguyên đơn, tại buổi làm việc này giữa các bên không thống nhất được bất kỳ nội dung nào. Tuy nhiên, luật sư cho biết Bộ phận Pháp chế Công ty S có bằng chứng về việc Nguyên đơn đã sai phạm trong quá trình làm việc tại Công ty và sẽ bị xử lý nếu không chấp nhận yêu cầu từ phía Công ty. Đến ngày 02/7/2025, luật sư của Công ty S tiếp tục gọi điện đề nghị thanh lý Hợp đồng lao động và thông báo Công ty S sẽ đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động bất kể ý chí của Nguyên đơn. Trước sự việc trên, Nguyên đơn đã gửi thư yêu cầu Công ty S chấm dứt các hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn, tôn trọng Hợp đồng lao động mà các bên đã ký, xác minh và phản hồi chính thức về phát ngôn của bà N nhưng không được phản hồi. Ngày 20/7/2025, Tổng Giám đốc có gửi mail yêu cầu Nguyên đơn ký bổ sung về việc bàn giao công việc cho Tổng Giám đốc nhưng Nguyên đơn không đồng ý vì hành vi miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc đối với Nguyên đơn là vô căn cứ.

Ngày 24/7/2025, Tổng Giám đốc đã gửi thư cho Nguyên đơn văn bản thông báo với nội dung chính: *“Căn cứ theo Khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019, Công ty thông báo Hợp đồng lao động đã ký với ông C sẽ chấm dứt kể từ ngày 31/7/2025 do ông C đã hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động”*. Theo Hợp đồng lao động có thời hạn 05 năm vẫn đang hiệu lực, đồng thời việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn chỉ báo trước 07 ngày nên Nguyên đơn cho rằng lý do phía Công ty S đưa ra là khuất tất và trái pháp luật. Sau đó, Công ty S ban hành Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 31/7/2025 đối với Nguyên đơn và yêu cầu Nguyên đơn phải ngay lập tức bàn giao tài liệu, hồ sơ, công việc có liên quan trước ngày 31/7/2025. Từ ngày 31/7/2025, Nguyên đơn không được đến Công ty S để làm việc, dù Nguyên đơn đã yêu cầu Công ty S thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động đã giao kết giữa hai bên và thực hiện đúng theo quy định của pháp luật lao động nhưng không có kết quả. Như vậy, Công ty S đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Nguyên đơn theo quy định tại Điều 39 của Bộ Luật lao động năm 2019 và Điều 7 của Nghị định số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính Phủ. Đồng thời, Công ty S phải chịu trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 đối với Nguyên đơn.

Do đó, Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Hội đồng xét xử:

- Tuyên bố Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 của Công ty Cổ phần T1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Hữu C1 là trái pháp luật.

- Buộc Công ty Cổ phần T1:

+ Nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ (V) ngày 16/12/2024.

+ Trả tiền lương trong những ngày ông Nguyễn Huy C không được làm việc, tạm tính từ ngày 31/7/2025 đến ngày 04/3/2026 theo mức lương 95.000.000 đồng/tháng, với số tiền tạm tính là 570.000.000 đồng.

+ Trả thêm cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 190.000.000 đồng.

+ Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Huy C theo mức lương 46.800.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/8/2025 đến khi nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc theo quy định pháp luật.

+ Do Công ty Cổ phần T1 vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 7 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính Phủ (đối với Tổng Giám đốc - báo trước 120 ngày) nên phải trả cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 113 ngày (120 ngày - 7 ngày) với số tiền là $(95.000.000 \text{ đồng}/22 \text{ ngày}) \times 113 \text{ ngày} = 487.954.545 \text{ đồng}$.

Trong trường hợp Công ty Cổ phần T1 không muốn nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc, thì ông C yêu cầu công ty phải trả đủ cho ông C tiền lương theo Hợp đồng lao động là 05 năm để chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể, số tiền lương còn lại từ ngày 31/7/2025 đến hết ngày 15/12/2029 (04 năm 02 tháng 13 ngày) với số tiền làm tròn là 4.791.600.000 đồng.

Đại diện hợp pháp của Công ty Cổ phần T1 trình bày:

Công ty Cổ phần T1 (gọi tắt là Công ty S) không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Huy C, bởi việc Công ty ban hành Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Huy C là đúng quy định của pháp luật, cụ thể như sau:

1. Hợp đồng lao động gắn liền với chức danh Tổng Giám đốc:

Căn cứ Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ(VPcty)-SGBT ngày 16/12/2024 được ký kết giữa Công ty S và ông Nguyễn Huy C, các bên đã thỏa thuận: Vị trí công việc: Tổng Giám đốc; Bộ phận làm việc: Ban Tổng Giám đốc; Công việc phải làm: Điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty theo quy định của pháp luật, điều lệ Công ty và các công việc khác theo phân quyền

của Chủ tịch Hội đồng quản trị; Thời hạn hợp đồng là 05 năm, từ ngày 16/12/2024 đến hết ngày 15/12/2029.

Từ các nội dung nêu trên, có cơ sở xác định rằng Công ty S ký kết Hợp đồng lao động với ông C nhằm mục đích bổ nhiệm ông C giữ chức danh Tổng Giám đốc của công ty.

Việc này được thể hiện rõ ở chỗ:

Thời điểm Công ty S và ông C ký kết Hợp đồng lao động trùng với ngày Hội đồng quản trị ban hành Quyết định số 07/2024/QĐ-CTHĐQT về việc bổ nhiệm ông C giữ chức vụ Tổng Giám đốc Công ty kể từ ngày 16/12/2024; Thời hạn của Hợp đồng lao động được xác lập tương ứng với nhiệm kỳ 05 năm của chức danh Tổng Giám đốc và nội dung công việc gắn với chức danh này.

Những nội dung trên đã phản ánh ý chí thống nhất của các bên về sự tồn tại của Hợp đồng lao động gắn liền với chức danh Tổng Giám đốc tại Công ty S.

2. Về việc miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc:

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp và Điều lệ Công ty, thẩm quyền bổ nhiệm và miễn nhiệm Tổng Giám đốc thuộc về Hội đồng quản trị. Trên cơ sở đó, Hội đồng quản trị Công ty S đã ban hành: Nghị quyết số 03/2025/NQ-HĐQT về việc miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc của ông C và Quyết định số 03/2025/QĐ-HĐQT ngày 03/3/2025 về việc miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc đối với ông C. Các Quyết định này được ban hành đúng thẩm quyền, đúng trình tự, đúng quy định pháp luật và Điều lệ Công ty, có hiệu lực từ ngày 01/3/2025.

Sau khi bị miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc, ông C không khiếu nại, không phản đối các quyết định của Hội đồng quản trị, đồng thời có tham gia một số buổi họp với Công ty S để trao đổi về phương án bố trí công việc mới, cụ thể:

Tại Biên bản cuộc họp ngày 09/4/2025 do Công ty S tổ chức để trao đổi về việc bố trí công việc cho ông C, có nội dung:

Ý kiến của Công ty S: Có thể bố trí cho ông C 03 vị trí bao gồm Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy Đ, Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy B2 hoặc Chuyên viên mua hàng tại Văn phòng (vì không có Trưởng phòng mua hàng).

Ý kiến của ông C: nêu “*đã chấp nhận lùi xuống để đồng hành cùng Công ty*”; không đồng ý với vị trí Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy Đ, sẽ suy nghĩ và phản hồi sau về vị trí Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy B2 và Chuyên viên mua hàng tại Văn phòng. Đề nghị Công ty bố trí vị trí Phó Tổng Giám đốc S.

Phát biểu này của ông C thể hiện rõ việc ông C thừa nhận và chấp nhận thực tế không còn giữ chức danh Tổng Giám đốc, đồng thời không đưa ra bất kỳ ý kiến khiếu nại hay phản đối nào về tính hợp pháp của các quyết định miễn nhiệm đã được ban hành.

Ngày 17/4/2025, trong văn bản phản hồi gửi Công ty S, ông C có nêu rằng trong trường hợp Công ty S không thể bố trí công việc theo nguyện vọng hoặc không muốn tiếp tục hợp tác, thì có thể xem xét phương án thanh lý Hợp đồng lao động.

Từ những ý kiến và phản hồi trên của ông C cho thấy, ông C không có khiếu nại đối với các quyết định của Hội đồng quản trị, đã thừa nhận rằng Hợp đồng lao động gắn liền với chức danh Tổng Giám đốc, đồng thời chấp nhận thực tế không còn giữ chức danh Tổng Giám đốc và khả năng chấm dứt quan hệ lao động khi không đạt được thỏa thuận về vị trí mới.

Ngoài ra, việc Hội đồng quản trị Công ty S ban hành quyết định miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc đối với ông C không thuộc phạm vi khởi kiện và không phải là đối tượng giải quyết trong vụ án này.

3. Về việc Công ty S chấm dứt Hợp đồng lao động với ông C:

Trong vụ việc này, công việc theo Hợp đồng lao động của ông C được xác định là giữ chức danh Tổng Giám đốc Công ty S. Kể từ ngày 01/3/2025, theo Nghị quyết và Quyết định hợp pháp của Hội đồng quản trị, ông C không còn đảm nhiệm chức danh Tổng Giám đốc. Do đó, khi không còn đảm nhiệm chức danh Tổng Giám đốc thì ông C đã hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động.

Căn cứ Khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 quy định: *“Hợp đồng lao động chấm dứt trong trường hợp người lao động đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.”*

Trong trường hợp này, việc ông C không còn giữ chức danh Tổng Giám đốc - là công việc theo Hợp đồng lao động - đồng nghĩa với việc ông C đã hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động, làm phát sinh căn cứ chấm dứt Hợp đồng lao động theo Khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019.

Do đó, Công ty Cổ phần T1 ban hành Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Huy C là phù hợp với quy định pháp luật, không có cơ sở để cho rằng Công ty S đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật như ông C trình bày.

4. Về việc sắp xếp vị trí công việc mới cho ông C:

Mặc dù pháp luật không quy định nghĩa vụ pháp lý cho Công ty S về việc phải bố trí chức danh Phó Tổng Giám đốc hoặc phải sắp xếp vị trí mới cho ông C sau khi miễn nhiệm chức danh Tổng Giám đốc nhưng Công ty S vẫn thể hiện thiện chí khi tổ chức nhiều cuộc họp (ngày 09/4/2025 và 02/6/2025) và đề xuất các vị trí còn trống trong cơ cấu tổ chức, bao gồm: Chuyên viên Phòng mua hàng, Chuyên viên Phòng Nhân sự và Chuyên viên Phòng Pháp chế. Tuy nhiên, ông C đã từ chối toàn bộ các vị trí được đề xuất và không đưa ra bất kỳ phương án khả thi nào khác. Do đó, các bên không đạt được sự thống nhất về vị trí công

việc mới, dẫn đến việc Công ty S không thể xác lập quan hệ lao động mới với ông C.

Từ toàn bộ các phân tích nêu trên, có đủ căn cứ pháp lý và thực tiễn để khẳng định: Công ty S chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Huy C là đúng quy định của pháp luật.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2026/LĐ-ST ngày 04/3/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:**

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Huy C về việc:

- Tuyên bố Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 của Công ty Cổ phần T1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Huy C là trái pháp luật;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ (V) ngày 16/12/2024;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 phải trả tiền lương trong những ngày ông Nguyễn Huy C không được làm việc, tính từ ngày 31/7/2025 đến ngày xét xử sơ thẩm, tạm tính đến ngày 04/3/2026 theo mức lương 95.000.000 đồng/tháng, với tổng số tiền là 570.000.000 đồng;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 phải trả thêm cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 190.000.000 đồng;

- Công ty Cổ phần T1 có nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Huy C theo mức lương 46.800.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/8/2025 đến khi nhận Nguyên đơn trở lại làm việc theo quy định pháp luật;

- Công ty Cổ phần T1 phải trả cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 113 ngày (120 ngày - 7 ngày) với số tiền cụ thể như sau: (95.000.000 đồng/22 ngày) x 113 ngày = 487.954.545 đồng.

Trong trường hợp Công ty Cổ phần T1 không muốn nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc, thì Công ty Cổ phần T1 phải trả đủ cho ông Nguyễn Huy C tiền lương theo Hợp đồng lao động là 05 năm để chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể, số tiền lương còn lại từ ngày 31/7/2025 đến hết ngày 15/12/2029 (4 năm 2 tháng 13 ngày) với số tiền làm tròn là 4.791.600.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí, việc yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

Ngày 09/3/2026, nguyên đơn ông Nguyễn Huy C nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và buộc bị đơn nhận nguyên đơn lại làm việc.

*** *Tại phiên tòa phúc thẩm:***

- Đại diện hợp pháp của nguyên đơn – ông Lê Trường H trình bày vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Nguyễn Huy C, với các lý do:

Thứ nhất, Quyết định số 03/2025/QĐ-CTHĐQT ngày 01/3/2025 có hiệu lực từ ngày 01/3/2025 tức là có hiệu lực ngay, như vậy việc ông C có đồng ý hay không thì cũng phải chấp hành, không có sự lựa chọn. Tuy nhiên, Quyết định số 03/2025/QĐ-CTHĐQT ngày 01/3/2025 có nội dung miễn nhiệm ông C là trái với Điều 32 Quy chế nội bộ về quản trị Công ty.

Thứ hai: Về vị trí công việc, Hội đồng quản trị Công ty S quyết định ông C thôi giữ chức vụ Tổng Giám đốc Công ty S; Lý do “Nhận nhiệm vụ mới”. Tuy nhiên các phương án mà Công ty đưa ra, ông C không được lựa chọn phù hợp với năng lực, sự thay đổi nhiệm vụ mới này khác hoàn toàn với Hợp đồng lao động nhưng Công ty S đã không thoả thuận với ông C và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là vi phạm vào Điều 28, Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019.

Thứ ba: Tại Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025, Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông C là căn cứ vào khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 là không có cơ sở vì Hợp đồng lao động ông C ký với Công ty có thời hạn 05 năm với vị trí công việc là Tổng giám đốc. Công ty không có bất kỳ Quyết định chính thức nào liên quan đến vị trí công việc mới đối với ông C và đang trong giai đoạn thoả thuận, Công ty cũng chưa ban hành phụ lục Hợp đồng để các bên có thể giao kết theo thoả thuận này nhưng Công ty S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông C là trái với quy định tại Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 7 của Nghị định số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Do đó, Công ty S phải chịu các nghĩa vụ được quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Do việc miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc đối với ông C là trái pháp luật nên ông C vẫn giữ chức vụ Tổng giám đốc nên cần cân nhắc đúng thẩm quyền chấm dứt quan hệ lao động đối với ông C. Căn cứ vào điểm i khoản 2 Điều 153 Luật Doanh nghiệp năm 2020; điểm i khoản 2 Điều 27 Điều lệ Công ty S thì thẩm quyền chấm dứt hợp đồng đối với Tổng giám đốc thuộc Hội đồng quản trị, tuy nhiên Quyết định số 44/QĐ-BSG do Tổng giám đốc là ông Lee Chio Lim L ký ban hành là không đúng về thẩm quyền và vi phạm về thời hạn báo trước 120 ngày theo quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 7 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật của chủ tọa, Hội đồng xét xử, việc chấp hành pháp luật của các đương sự và về nội dung như sau:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa: từ khi thụ lý vụ án tới thời điểm này, Thẩm phán Chủ tọa phiên tòa, các Thẩm phán tham gia phiên tòa đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm.

Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: đối với đương sự, từ khi Tòa án cấp phúc thẩm thụ lý vụ án cho đến thời điểm xét xử tại phiên tòa hôm nay đã thực hiện đúng các quy định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72, Điều 73, Điều 234 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 tuyên xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Huy C, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2026/LĐ-ST ngày 04/3/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu 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 thời hạn kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Huy C nộp trong thời hạn luật định nên hợp lệ, được Hội đồng xét xử xem xét giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Huy C và Công ty S:

Nguyên đơn ông Nguyễn Huy C và Bị đơn Công ty S thống nhất quan hệ lao động giữa hai bên được xác lập theo Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ (VP cty) - SGBT ngày 16/12/2024 có nội dung: Loại Hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động xác định thời hạn, từ ngày 16/12/2024 đến ngày 15/12/2029 (05 năm); Vị trí công việc: Tổng Giám đốc; Bộ phận làm việc: Ban Tổng Giám đốc; Địa điểm làm việc: Văn phòng Công ty, H N, Phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; Mức lương: 95.000.000 đồng/tháng.

Thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động giữa ông C và Công ty S là tự nguyện, không trái pháp luật, không trái thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội; hình thức và nội dung của Hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại các Điều 14, Điều 15, Điều 21 và Điều 23 của Bộ luật Lao động 2019; thời hạn của hợp đồng phù hợp với khoản 1 Điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020 nên phát sinh hiệu lực của hợp đồng.

[2.2] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S đối với ông Nguyễn Huy C:

- Về thẩm quyền:

Tại Điều 34 của Điều lệ hoạt động của Công ty S quy định: “Người điều hành Công ty bao gồm Giám đốc (Tổng giám đốc), Phó giám đốc (Phó tổng giám đốc), Kế toán trưởng”. Như vậy, ông Nguyễn Huy C được xác định là người điều hành Công ty S.

Điều 32 của Quy chế của Công ty quy định:

“1. Người điều hành xin từ chức phải làm đơn gửi cho Hội đồng quản trị. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận đơn, Hội đồng quản trị công ty phải xem xét và quyết định. Trong thời gian chưa có ý kiến, quyết định của Hội đồng quản trị thì Người điều hành đó vẫn phải tiếp tục thực hiện nhiệm vụ của mình ở vị trí đã được bổ nhiệm.

2. Hội đồng quản trị có thể miễn nhiệm Người điều hành trong trường hợp sau:

Do nhu cầu công tác, điều chuyển, luân chuyển cán bộ;

Sức khỏe không đảm bảo để tiếp tục công tác;

Không hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm nội quy, quy chế của công ty, vi phạm pháp luật nhưng chưa đến mức cách chức hoặc buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động;

Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật và Điều lệ công ty.”

Điểm i khoản 2 Điều 27 Điều lệ hoạt động của Công ty S quy định về quyền hạn và nghĩa vụ của Hội đồng quản trị như sau: “Bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch Hội đồng quản trị; bổ nhiệm, miễn nhiệm, ký kết hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc (Tổng giám đốc) và quản lý quan trọng khác do Điều lệ công ty quy định... ”.

Như vậy, Hội đồng quản trị Công ty S có thẩm quyền miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc của ông Nguyễn Huy C theo quy định.

Nguyên đơn kháng cáo cho rằng việc Tổng giám đốc là ông Lee Chio Lim L ký ban hành Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 31/7/2025 đối với Nguyên đơn là không đúng về thẩm quyền. Tuy nhiên việc miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc của ông Nguyễn Huy C đã được Hội đồng quản trị Công ty S quyết định và thông qua bằng Nghị quyết, Quyết định. Tổng giám đốc là ông Lee Chio Lim L ký ban hành Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 31/7/2025 đối với Nguyên đơn là thực hiện quyền và nghĩa vụ khác theo quyết định của Hội đồng quản trị Công ty theo quy định tại điểm i khoản 3 Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020.

- Về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Ngày 28/02/2025, Hội đồng quản trị Công ty S ban hành Thông báo số 26/2025/TB-HĐQT về việc lấy ý kiến của thành viên Hội đồng quản trị bằng văn bản.

Ngày 01/3/2025, trên cơ sở Biên bản tổng hợp phiếu lấy ý kiến thành viên Hội đồng quản trị số 134/2025/BB-HĐQT, đính kèm Phiếu lấy ý kiến của thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng quản trị Công ty S ban hành Nghị quyết số 03/2025/NQ-HĐQT với nội dung:

“- Đồng ý miễn nhiệm chức vụ Tổng Giám đốc Sabibeco đối với ông Nguyễn Huy C, có hiệu lực từ ngày 01/3/2025; Lý do “Nhận nhiệm vụ mới”.

- Bổ nhiệm ông LEE CHIO LIM LARRY giữ chức Tổng Giám đốc Sabibeco thay thế ông Nguyễn Huy C có hiệu lực từ ngày 01/3/2025”.

- Thời gian bàn giao công việc từ 01/3/2025 đến hết ngày 31/3/2025”.

Cùng ngày, Hội đồng quản trị Công ty S ban hành Quyết định số 03/2025/QĐ-CTHĐQT ngày 01/3/2025 với nội dung: *“Thôi giữ chức vụ Tổng Giám đốc Công ty T1 đối với ông C; Lý do “Nhận nhiệm vụ mới”; Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/3/2025”.*

Vị trí công việc của ông C theo Hợp đồng lao động đã ký kết giữa ông C với Công ty là Tổng giám đốc. Trong quá trình làm việc, ông C đã bị Hội đồng quản trị miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc theo Quyết định số 03/2025/QĐ-HĐQT ngày 01/3/2025. Như vậy, ông C đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động nên Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với ông C với lý do ông C đã hoàn thành công việc là đúng theo quy định tại khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động.

Đồng thời, khi Hội đồng quản trị của Công ty S ban hành Nghị quyết số 03/2025/NQ-HĐQT và Quyết định số 03/2025/QĐ-HĐQT ngày 01/3/2025 về việc miễn nhiệm chức vụ Tổng giám đốc thì ông Nguyễn Huy C không có ý kiến, khiếu nại gì, đồng ý với quyết định của Hội đồng quản trị và đề nghị Công ty S2 vị trí làm việc khác hoặc thanh lý Hợp đồng nếu không sắp xếp được vị trí phù hợp (theo biên bản cuộc họp ngày 09/4/2025 và ngày 17/4/2025). Ngoài ra, ông C và Công ty S đều xác nhận các bên không có bất kỳ một thỏa thuận nào về việc trong trường hợp ông C bị miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc thì Công ty S phải sắp xếp một công việc mới cho ông C.

Như vậy, Công ty S không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông C mà là sự thỏa thuận giữa các bên theo Hợp đồng lao động đã giao kết và việc chấm dứt hợp đồng lao động này là theo khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động nên không phải báo trước 120 ngày theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ như kháng cáo của phía nguyên đơn.

Tại khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *“Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm*

dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này”.

Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với ông C theo quy định tại khoản 2 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019, thuộc trường hợp phải thông báo bằng văn bản cho người lao động. Ngày 24/7/2025, Công ty S ban hành Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng với ông C kể từ ngày 31/7/2025 là đã thực hiện việc thông báo bằng văn bản cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Sau khi miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc của ông C, Công ty cũng đã đề xuất một số vị trí công việc mới để tạo điều kiện cho ông C được tiếp tục làm việc ở Công ty như: Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy Đ, Trưởng phòng Kỹ thuật của Nhà máy B2; ông C đề nghị được làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh nên Công ty có đề xuất vị trí Chuyên viên mua hàng tại Văn phòng... là các vị trí theo nhu cầu của Công ty đang cần nhân sự, nhưng ông C đều không đồng ý.

[3] Từ những căn cứ trên, không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Huy C về việc tuyên bố hành vi chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S là trái pháp luật, buộc Công ty S nhận ông C trở lại làm việc, trả cho ông C lương và các khoản phụ cấp khác. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét và quyết định giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm như lời đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa.

[4] Về án phí: Nguyên đơn ông Nguyễn Huy C được miễn.

[5] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 (được sửa đổi, bổ sung năm 2025);

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Huy C. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2026/LĐ-ST ngày 04/3/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Điều 13; Điều 14; Điều 15; Điều 18; điểm a khoản 1 Điều 20; Điều 21; Điều 23; khoản 2 Điều 34; khoản 1 Điều 45 và Điều 220 Bộ luật Lao động năm 2019;

Khoản 2 Điều 153 và Điều 162 Luật Doanh nghiệp năm 2020;

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Huy C về việc:

- Tuyên bố Quyết định số 44/QĐ-BSG ngày 30/7/2025 của Công ty Cổ phần T1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Huy C là trái pháp luật;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 10-2024/HĐLĐ (V) ngày 16/12/2024;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 phải trả tiền lương trong những ngày ông Nguyễn Huy C không được làm việc, tính từ ngày 31/7/2025 đến ngày xét xử sơ thẩm, tạm tính đến ngày 04/3/2026 theo mức lương 95.000.000 đồng/tháng, với tổng số tiền là 570.000.000 đồng;

- Buộc Công ty Cổ phần T1 phải trả thêm cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 190.000.000 đồng;

- Công ty Cổ phần T1 có nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Huy C theo mức lương 46.800.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/8/2025 đến khi nhận Nguyên đơn trở lại làm việc theo quy định pháp luật;

- Công ty Cổ phần T1 phải trả cho ông Nguyễn Huy C một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 113 ngày (120 ngày - 7 ngày) với số tiền cụ thể như sau: $(95.000.000 \text{ đồng}/22 \text{ ngày}) \times 113 \text{ ngày} = 487.954.545 \text{ đồng}$.

- Trong trường hợp Công ty Cổ phần T1 không muốn nhận ông Nguyễn Huy C trở lại làm việc, thì Công ty Cổ phần T1 phải trả đủ cho ông Nguyễn Huy C tiền lương theo Hợp đồng lao động là 05 năm để chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể, số tiền lương còn lại từ ngày 31/7/2025 đến hết ngày 15/12/2029 (4 năm 2 tháng 13 ngày) với số tiền làm tròn là 4.791.600.000 đồng.

2. Về án phí dân sự phúc thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Huy C được miễn.

3. Các quyền và nghĩa vụ của các đương sự được thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014) thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa phúc thẩm TAND tối cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- TAND khu vực 1;
- Phòng THADS khu vực 1;
- THADS TP. HCM;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ (NTP/20).

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

Trần Thị Thương