

Bản án số: 31/2025/LĐ-PT

Ngày 23/5/2025

*“Tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động trái pháp luật,
bồi thường thiệt hại”*

Hợ
Và

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Bé.

Các Thẩm phán:

Ông Trần Hoài Sơn.

Bà Mai Vương Thảo.

- Thư ký phiên tòa: Ông Huỳnh Trung Tiến - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng: Bà Đặng Ngọc Hoài Linh - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 23 tháng 5 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2025/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 01 năm 2025 về *“Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại”*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2024/LĐST ngày 22 tháng 10 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 180/2025/QĐ-PT ngày 03 tháng 4 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 209/2025/QĐ-PT ngày 22 tháng 4 năm 2025 của Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Lâm Văn D, sinh năm: 1978. Địa chỉ thường trú: K B, phường H, quận H, thành phố Đà Nẵng. Có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần S; Địa chỉ trụ sở chính: Thôn V, xã Đ, huyện T, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Hoàng Thị K. Chức vụ: Tổng Giám đốc. Có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Nguyễn Thế T. Sinh năm 1982. Chức vụ: Giám đốc Chi nhánh Đ. Trú tại: Thôn V, xã Đ, huyện T, thành phố Hà Nội. (Theo văn bản ủy quyền ngày 20/5/2025 của Tổng Giám đốc Công ty). Có mặt.

- *Người kháng cáo:* Công ty Cổ phần S là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN

- Nguyên đơn là ông Lâm Văn D trình bày: Ngày 15/3/2023, ông Lâm Văn D đã được Công ty Cổ phần S gửi thư mời làm việc tại số C Đ, quận S, thành phố Đà Nẵng. Theo thư mời, ông D tiếp nhận ở vị trí Trưởng Phòng HC - NS, với mức lương chính thức là 20.000.000 đồng/tháng. Ngày 01/4/2023, ông D đã ký kết Hợp đồng lao động 01 năm (từ ngày 01/4/2023 đến 31/3/2024) với Công ty Cổ phần S với mức lương cơ bản là 10.000.000 đồng và thỏa thuận lương năng suất theo hiệu quả làm việc (lương KPIs) tương đương 10.000.000 đồng. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, Công ty Cổ phần S đã không tuân thủ theo các quy định của Luật lao động và BHXH, cụ thể như sau:

- Không đóng BHXH cho ông Lâm Văn D kể từ khi ký kết HĐLĐ (đóng trễ 03 tháng), hiện nay vẫn chưa chốt sổ lao động cho nhân sự nghỉ khi có quyết định chấm dứt HĐLĐ;

- Không chi trả lương theo thỏa thuận (bao gồm lương cơ bản và lương thỏa thuận KPIs);

- Nhiều lần chèn ép tiền lương nhân viên thấp hơn cả lương tối thiểu vùng, đưa ra những quy định trái pháp luật mà không có đăng ký nội dung với cơ quan có thẩm quyền;

- Thường xuyên đưa ra các quy định phạt lương, trừ lương nhân viên vi phạm nghiêm trọng luật lao động.

Ngày 27/10/2023, Công ty Cổ phần S tự ý đưa ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông D, sai quy định tại điều 34 Bộ luật lao động 2019.

Ngày 24/11/2023 và 01/12/2023, ông D đã tham dự 02 phiên hòa giải tại Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận S nhưng kết quả hòa giải không thành do Công ty Cổ phần S không cử người đại diện đến tham dự phiên hòa giải. Ông D yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau: Tuyên bố Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt HĐLĐ sai quy định pháp luật. Buộc Công ty Cổ phần S thu hồi lại quyết định chấm dứt HĐLĐ sai quy định pháp luật và yêu cầu tiếp nhận lại ông được tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết 2 bên, nếu không sẽ phải tiếp tục chi trả tiền lương của ông D phát sinh theo HĐLĐ đã ký kết; Yêu cầu Công ty Cổ phần S chi trả khoản tiền lương trong thời gian ông D không được làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Từ khi chấm dứt cho đến thời điểm 31/3/2024 là 100.000.000 đồng (05 tháng x 20 triệu đồng/tháng) và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 40.000.000 đồng (02 tháng lương theo hợp đồng lao động) (Khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động). Công ty Cổ phần S đã tự ý ban hành các khoản quy định trừ phạt lương nhân viên trái pháp luật nghiêm trọng với người lao động. Đề nghị Công ty hoàn trả phần tiền phạt trừ lương sai quy định của ông D theo thỏa thuận hợp đồng kể từ khi làm việc cho đến ngày 26/10/2023 là 61.800.000 đồng. Ngoài ra, Công ty Cổ phần S vì lý do hoàn tất thủ tục chốt sổ BHXH của ông D trễ hạn quá 03 tháng kể từ ngày có quyết định chấm

dứt sai pháp luật; dẫn đến ông D đã không thể chốt sổ BHXH, đề nghị Công ty bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp mà do lỗi từ phía Công ty Cổ phần S gây ra. Số tiền dự kiến là 15.000.000 đồng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án tuyên bố Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Lâm Văn D. Buộc Công ty Cổ phần S bồi thường khoản tiền lương trong thời gian ông D không được làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tính trên mức lương cơ bản thỏa thuận tại hợp đồng lao động là 10.000.000 đồng/tháng, từ ngày 27/10/2023 đến 31/3/2024 là 05 tháng x 10.000.000 đồng = 50.000.000 đồng; Và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 20.000.000 đồng. Yêu cầu Công ty Cổ phần S hoàn trả cho ông D tiền phạt trừ lương sai quy định tính trên mức lương cơ bản thỏa thuận tại hợp đồng lao động là 10.000.000 đồng/tháng, từ ngày 01/4/2023 đến 30/9/2023, cụ thể: tháng 04 trả lương thiếu 384.615 đồng, tháng 05 trả lương thiếu 138.462 đồng, tháng 06 trả lương thiếu 2.000.000 đồng, tháng 07 trả lương thiếu 2.000.000 đồng, tháng 08 trả lương thiếu 5.100.000 đồng, tháng 09 trả lương thiếu 3.917.308 đồng, tháng 10 trả lương thiếu 6.665.385 đồng. Tổng số tiền lương còn thiếu là 20.205.770 đồng.

- Đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty Cổ phần S trình bày: Công ty Cổ phần S có tuyển dụng ông Lâm Văn D làm việc ở vị trí Trưởng Phòng Hành chính nhân sự theo Hợp đồng lao động ngày 01/4/2023. Về quyết định cho thôi việc ngày 27/10/2023, chỉ có Giám đốc Chi nhánh Công ty là ông Nguyễn Thế T ký đóng dấu, ông T cho rằng đây chỉ là văn bản nháp, do đó không có hiệu lực. Tuy nhiên, việc Công ty cho thôi việc đối với ông D là đúng do quá trình làm việc ông D nhiều lần tự ý nghỉ việc không thông báo cho Công ty, ông D đã vi phạm Điều 36 Bộ luật Lao động. Về việc trả lương, toàn bộ tiền lương là do ông D đề xuất, Giám đốc ký duyệt chi và có thay đổi số tiền nếu việc chấm lương không hợp lý. Tuy nhiên, Công ty có quy định về việc nhân viên có quyền phản hồi về tiền lương trong 03 ngày kể từ khi nhận lương, nếu hết thời hạn 03 ngày mà không có phản hồi thì không có quyền khiếu nại về sau. Ông D làm việc tại Công ty nhiều tháng, việc trả lương thiếu mỗi tháng ông D đều biết nhưng không có khiếu nại hoặc phản hồi với Công ty, chứng tỏ ông D đồng ý với việc trả lương như vậy. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu trả tiền lương thiếu như ông D trình bày.

Với nội dung nói trên, Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2024/LĐST ngày 22 tháng 10 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng đã xử và quyết định: Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 244, 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 35, 39, 41, 94, 95, 102, 179 và 187 Bộ luật Lao động; Điều 44 Luật Doanh nghiệp 2020; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với yêu cầu về số tiền lương tính theo KPIs và yêu cầu Công ty Cổ phần S bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp do lỗi chậm hoàn tất thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội từ phía Công ty Cổ phần S gây ra, số tiền 15.000.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lâm Văn D đối với Công ty Cổ phần S. Xử: Buộc Công ty Cổ phần S bồi thường cho ông Lâm Văn D số tiền 70.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và trả cho ông Lâm Văn D số tiền lương còn thiếu là 20.205.770 đồng. Tổng cộng 90.205.770 đồng (*Chín mươi triệu hai trăm lẻ năm ngàn bảy trăm bảy mươi đồng*).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với 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 2015.

3. Án phí Lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần S phải chịu án phí là 2.706.173 đồng (*Hai triệu bảy trăm lẻ sáu ngàn một trăm bảy mươi ba đồng*).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn thông báo quyền kháng cáo cho các đương sự biết theo quy định của pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 31/10/2024, Công ty Cổ phần S có đơn kháng cáo với nội dung: Hủy bỏ toàn bộ phán quyết sơ thẩm liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng và cáo buộc trả thiếu lương. Công nhận quyền hợp pháp của Công ty trong việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông D theo quy định tại Điều 36,39 Bộ luật Lao động năm 2019.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, sau khi đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến, sau khi thảo luận và nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét kháng cáo của Công ty Cổ phần S thì thấy: Ngày 01/4/2023, Công ty Cổ phần S và ông Lâm Văn D đã xác lập Hợp đồng lao động số: 015/2023/HĐLD-Sbay, thời hạn 01 năm. Theo thỏa thuận tại hợp đồng, ông Lâm Văn D được bố trí công việc là Trưởng Phòng Hành chính – Nhân sự với mức tiền lương 10.000.000 đồng/tháng. Ngoài ra, còn các khoản chế độ và phúc lợi, lương theo hiệu quả làm việc. Đến ngày 27/10/2023, Công ty Cổ phần S Chi nhánh Đ bất ngờ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Lâm Văn D bằng Quyết định cho thôi việc mà không thông báo trước. Lý do cho thôi việc là do ông D bận việc cá nhân, không hoàn thành công việc được giao. HĐXX xét thấy: Hợp đồng lao động giữa Công ty CP S và ông Lâm Văn D được

ký kết bằng văn bản với thời hạn 01 năm (từ ngày 01/4/2023 – 31/3/2024) là loại hợp đồng xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019. Các bên khi giao kết hợp đồng hoàn toàn tự nguyện, đảm bảo đúng quy định tại Điều 13, 14, 15 Bộ luật Lao động năm 2019 về điều kiện hình thức, nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động nên làm phát sinh hiệu lực của hợp đồng, ràng buộc trách nhiệm pháp lý của các bên. Sau khi ký hợp đồng, ông D đã làm việc tại Công ty CP S, chi nhánh Đ, địa chỉ: Lô B đường Đ, phường A, quận S, thành phố Đà Nẵng. Đến ngày 24/10/2023, Công ty Cổ phần S Chi nhánh Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Lâm Văn D bằng Quyết định cho thôi việc của ông Nguyễn Thế T - Giám đốc Chi nhánh Đ là không đúng thẩm quyền và không thông báo trước là vi phạm về thời hạn không báo trước. Tại quyết định thôi việc, Chi nhánh Công ty xác định lý do cho thôi việc là do ông D bận việc cá nhân, không hoàn thành công việc được giao nhưng không có tài liệu, chứng cứ chứng minh vi phạm của ông D về nội quy lao động, về thời giờ làm việc, tự ý bỏ việc bao nhiêu ngày, có lý do hay không có lý do chính đáng không được Công ty làm rõ, đối chất. Các biên bản cuộc họp ngày 03/11/2023 và Quyết định chấm dứt hợp đồng đối với ông Lâm Văn D ngày 03/11/2023 do Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần S ban hành đều không có mặt của ông D tham gia cuộc họp nhưng lại ban hành sau thời gian ông D nhận Quyết định cho thôi việc ngày 27/10/2023 của Giám đốc Chi nhánh Công ty là vi phạm nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông Lâm Văn D. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông Nguyễn Thế T xác nhận Quyết định cho thôi việc do ông ký là không đúng và khẳng định đây chỉ là văn bản nháp.

[1.1] Như vậy, Công ty CP S chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là không có căn cứ, vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày; thẩm quyền ký kết; chưa xác định lỗi vi phạm thời gian làm việc trước khi buộc thôi việc đối với ông Lâm Văn D là vi phạm nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông D theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36; Điều 118; 122 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, Tòa án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lâm Văn D tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty CP S đối với ông D trái pháp luật là có căn cứ, đúng quy định pháp luật. Do ông D không muốn quay lại làm việc tại Công ty CP S, nên Tòa án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D buộc Công ty CP S phải trả cho ông D tiền lương trong thời gian không được làm việc của ông Lâm Văn D và bồi thường 02 tháng lương theo hợp đồng đã ký kết là đúng quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

[1.2] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về hoàn trả tiền lương còn thiếu từ 01/4/2023 đến 30/9/2023, thì thấy: Tại Điều 3 hợp đồng lao động đã ký kết, giữa các bên đã thỏa thuận mức tiền lương 10.000.000 đồng/tháng, ngoài ra còn các khoản chế độ và phúc lợi, lương theo hiệu quả làm việc... Tuy nhiên, qua xem xét sao kê tài khoản nhận lương của ông Lâm Văn D tại Ngân hàng TMCP N thì có căn cứ xác định trình bày của ông D về số tiền lương được nhận mỗi tháng là đúng và có thiếu so với thỏa

thuận lương cơ bản 10.000.000 đồng/tháng tại Hợp đồng lao động. Công ty CP S không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho việc giảm trừ lương, cũng như quy chế của Công ty quy định người lao động mất quyền khiếu nại về tiền lương trong 03 ngày kể từ ngày nhận lương là trái với quy định của pháp luật lao động về nguyên tắc trả lương, khấu trừ tiền lương, tranh chấp lao động và thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Do đó, Tòa án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Lâm Văn D buộc Công ty CP S phải trả cho ông D số tiền lương còn thiếu, cụ thể: tháng 04 trả lương thiếu 384.615 đồng, tháng 05 trả lương thiếu 138.462 đồng, tháng 06 trả lương thiếu 2.000.000 đồng, tháng 07 trả lương thiếu 2.000.000 đồng, tháng 08 trả lương thiếu 5.100.000 đồng, tháng 09 trả lương thiếu 3.917.308 đồng, tháng 10 trả lương thiếu 6.665.385 đồng. Tổng cộng: 20.205.770 đồng là đúng quy định tại các Điều 94, 95, 102, 179 và 187 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2] Từ những nhận định trên, HĐXX xét thấy không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Công ty CP S. Các nội dung khác không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực thi hành.

[3] Án phí LĐST: Công ty CP S phải chịu theo quy định của pháp luật.

[4] Do không chấp nhận kháng cáo nên Công ty CP S phải chịu án phí LĐPT.

[5] Tại phiên tòa, Kiểm sát viên phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án lao động ở giai đoạn phúc thẩm và đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số: 08/2024/LĐST ngày 22 tháng 10 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng theo hướng không chấp nhận kháng cáo của Công ty CP S.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, điểm b khoản 2 Điều 36, 35, 39, 41, 94, 95, 102, 118, 122, 179 và 187 Bộ luật Lao động; Điều 44 Luật Doanh nghiệp 2020; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận kháng cáo của Công ty CP S đối với ông Lâm Văn D.
2. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số: 08/2024/LĐST ngày 22 tháng 10 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.
3. Án phí LĐPT: Công ty CP S phải chịu 300.000 đồng nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp 300.000 đồng theo biên lai thu số 0004905 ngày 02/12/2024 tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.

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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Đương sự;
- Tòa án nhân dân quận Hải Châu;
- Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng;
- Chi cục THA dân sự quận Hải Châu;
- Lưu hồ sơ vụ án;

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

Trần Thị Bé

