

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ THỌ**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT
NAM**

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 02/2025/LĐ-PT
Ngày 04 tháng 9 năm 2025
*“V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động”*

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH PHÚ THỌ

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Thanh Danh

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Xuân Trọng

Ông Vũ Văn Mạnh

- Thư ký phiên toà: Ông Đường Thái Sơn - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Phú Thọ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Thọ tham gia phiên toà: Bà Cao Thị Thanh Huyền - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 29 tháng 8 và 04 tháng 9 năm 2025, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Phú Thọ xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 01/2025/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 6 năm 2025.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 19 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc nay là Tòa án nhân dân khu vực 8 tỉnh Phú Thọ bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2025/QĐ-PT ngày 13 tháng 8 năm 2025, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Anh Trần Ngọc K, sinh năm 1983; địa chỉ: Khu phố L, phường I, thành phố T, tỉnh Phú Yên, (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Dương Lê Ước A - Luật sư công ty L thuộc Đoàn Luật sư thành phố H, (có mặt).

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH Y;

Địa chỉ trụ sở: Lô CN02, khu công nghiệp B, thị trấn B, huyện B, tỉnh Vĩnh Phúc (nay là xã B, tỉnh Phú Thọ).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn:

- Bà Đỗ Ngân B, sinh năm 1973, (vắng mặt).

- Bà Nguyễn Thanh T, sinh năm 1978, (có mặt).

- Bà Bùi Thị Thu T1, sinh năm 1991, (có mặt).

- Bà Lê Thu H, sinh năm 1982, (vắng mặt).

Là người đại diện theo ủy quyền (Theo Hợp đồng ủy quyền lại số 08/HĐUQ-YT ngày 02/11/2021).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Bùi Xuân D - Luật sư công ty L1 thuộc Đoàn Luật sư thành phố H, (có mặt).

3. *Người kháng cáo:* Nguyên đơn anh Trần Ngọc K và bị đơn Công ty TNHH Y.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 18/10/2024 và các lời khai tiếp theo trong quá trình tố tụng, nguyên đơn trình bày:

Ngày 02/01/2024, anh Trần Ngọc K ký hợp đồng thử việc với Công ty TNHH Y (Việt Nam) Electronic Technology (viết tắt là: Công ty Y), thời hạn 02 tháng kể từ ngày 02/01/2024 đến 29/02/2024, mức lương thử việc là 44.600.000đồng/tháng, chức vụ được tuyển dụng thử việc là trưởng phòng kinh doanh, địa điểm làm việc tại công ty Y, sau đó sẽ phải cử làm việc tại công ty Y khi hoàn thiện xong thủ tục và được cấp visa với mức lương thử việc tại Ấn Độ là 65.600.000đồng/tháng. Hết thời hạn thử việc, mặc dù đã hoàn thành xong các thủ tục nhưng do visa đi làm việc tại Ấn Độ chưa gửi về nên anh K vẫn làm việc tại Việt Nam. Ngày 01/3/2024, anh ký hợp đồng lao động chính thức với công ty Y, thời hạn hợp đồng 01 năm kể từ ngày 01/3/2024 đến ngày 28/02/2025 chức vụ được tuyển dụng là trưởng phòng kinh doanh, địa điểm làm việc tại công ty Y. Thời gian bắt đầu làm việc tại Công ty Y tính từ ngày 01/3/2024. Khi ký hợp đồng lao động, công ty Y cho anh ký 02 bản hợp đồng, cụ thể như sau:

- Bản hợp đồng thứ nhất ghi địa điểm làm việc tại Công ty TNHH Y (Ấn Độ), tổng thu nhập lương gồm lương trả tại Việt Nam và lương trả tại Ấn Độ. Trong đó lương trả tại Việt Nam bao gồm các khoản: Lương cơ bản 4.900.000 vnd/tháng, phụ cấp thâm niên 70.000 vnd/tháng, phụ cấp học vấn 750.000 vnd/tháng, phụ cấp ngôn ngữ 750.000 vnd/tháng, xăng xe 500.000 vnd/tháng, nhà ở 500.000 vnd/tháng, chuyên cần 500.000 vnd/tháng, thưởng hoàn thành KPI (căn cứ theo mức độ hoàn thành công việc) 4.500.000 vnd/tháng. Lương trả tại Ấn Độ bao gồm: Phần thỏa thuận 39.900.000đồng/tháng; phần trợ cấp theo quy định 6.000 nhân dân tệ/tháng. Tổng lương là 73.370.000đồng/tháng.

- Bản hợp đồng thứ hai ghi địa điểm làm việc tại Công ty Y, địa chỉ: Khu công nghiệp B, huyện B, tỉnh Vĩnh Phúc; lương chi trả gồm lương cơ bản 4.900.000 vnd/tháng, phụ cấp thâm niên 70.000 vnd/tháng, phụ cấp học vấn 750.000 vnd/tháng, phụ cấp ngôn ngữ 750.000 vnd/tháng, xăng xe 500.000

vnđ/tháng, nhà ở 500.000 vnđ/tháng, chuyên cần 500.000 vnđ/tháng, thưởng hoàn thành KPI (căn cứ theo mức độ hoàn thành công việc) 4.500.000 vnđ/tháng. Tổng lương là 12.470.000đồng.

Anh K có hỏi công ty Y về việc tại sao lại phải ký 02 hợp đồng lao động, nhưng công ty không trả lời. Anh cũng có trao đổi với chị Lê Thu H - Trưởng phòng nhân sự công ty Y về mức lương khi anh chưa sang được Ấn Độ làm việc sẽ được chi trả như thế nào, thì chị H có trả lời là sẽ trả theo mức lương làm việc tại Ấn Độ là 73.370.000đồng/tháng. Do đó anh không có thắc mắc gì nữa.

Ngày 07/3/2024, anh K được thông báo đã có visa, ngày 08/3/2024, anh K trực tiếp đến Đại sứ quán Ấn tại Việt Nam nhận visa. Sau khi có visa, phía công ty Y báo anh đợi để công ty làm nốt một số thủ tục sau đó anh mới chuyển sang Ấn Độ làm việc được, do đó thời gian này anh K vẫn làm việc tại Việt Nam.

Ngày 15/3/2024, khi công ty Y chuyển lương tháng 02/2024 vào tài khoản, anh thấy lương của mình bị thiếu. Anh có báo với bộ phận quản lý của công ty và được trả lời lương thiếu là do công ty trừ 05 ngày lương là các ngày 05, 06, 07, 08 và 15/02/2024. Anh K cho rằng 05 ngày nghỉ đó là các ngày công ty tự ý cho nhân viên nghỉ tết chứ không phải là anh xin nghỉ, nên việc công ty trừ lương của anh là không đúng. Kể từ thời điểm anh K phản ánh về việc bị trừ lương đó, phía công ty Y đã có những hành động trù dập và muốn đuổi việc anh.

Ngày 20/3/2024, công ty Y đột xuất yêu cầu anh K làm bài kiểm tra phần mềm SAP, do chưa được đào tạo nên anh không vượt qua bài kiểm tra. Ngày 21/3/2024 và ngày 26/3/2024, lấy lý do về việc anh K không vượt qua được bài kiểm tra, công ty đề nghị anh K tự viết đơn xin nghỉ việc và ra điều kiện nếu anh K viết đơn thì công ty sẽ trả mức lương theo như thông báo tuyển dụng, còn nếu không công ty sẽ ra thông báo tạm dừng công việc và khi đó công ty sẽ chỉ trả cho anh K mức lương cơ sở. Anh K không đồng ý viết đơn xin nghỉ việc, nên ngày 26/3/2024, công ty Y đã ra thông báo số 20240326/TB-YT tạm ngừng việc đối với anh, thời gian tạm nghỉ 14 ngày làm việc, từ ngày 27/3/2024 đến hết 11/4/2024, lý do tạm ngừng do hạng mục công việc không thể tiếp tục triển khai do phía đối tác của công ty dừng dự án.

Chấp hành việc tạm ngừng công việc theo thông báo của công ty Y, ngày 12/4/2024, anh K đi làm lại. Tuy nhiên khi vào phòng làm việc của mình, anh K thấy không còn máy tính, bàn ghế làm việc, tài khoản wechat làm việc của anh tại công ty bị xóa. Anh có ý kiến với bộ phận nhân sự thì phía công ty yêu cầu anh K về phòng đợi giám đốc nhân sự đến làm việc. Anh K ngồi chờ từ 7 giờ 37 phút đến 09 giờ 03 phút nhưng không có ai đến làm việc, anh lại tiếp tục đến phòng nhân sự có ý kiến thì thấy giám đốc nhân sự của công ty đang ngồi tại

phòng làm việc nhưng không có ý định làm việc với anh. Khi anh hỏi lúc nào anh được làm việc thì họ trả lời với thái độ thượng đẳng: “Khi nào rảnh họ sẽ qua làm việc”. Do bức xúc vì không được tôn trọng nên anh đã yêu cầu bộ phận nhân sự cung cấp giấy tờ cho anh được về sớm, nhưng bộ phận nhân sự không đồng ý. Khi đó anh K đã liên hệ công an đồn Bá T2 đến làm việc về việc công ty giữ người trái pháp luật. Khi Công an đồn Bá Thiện cử cán bộ đến làm việc thì công ty mới đồng ý cho anh về sớm và ký giấy về sớm cho anh K. Đến 15 giờ ngày 12/4/2024, anh K nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của công ty Y đối với anh, gửi qua email. Vào các ngày 20/4/2024, 16/5/2024, 18/5/2024, anh K có nhận được thông báo từ phía công ty Y qua email về việc xử lý kỷ luật vì anh K tự ý nghỉ việc. Theo quan điểm của anh K, ngày 12/4/2024, công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với lý do hạng mục công việc của phòng kinh doanh mà anh đang phụ trách không thể tiếp tục triển khai do phía đối tác của công ty dừng dự án là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Bởi lẽ, sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với anh vào tháng 5/2024, công ty Y đã đăng tuyển vị trí trưởng phòng kinh doanh trên trang facebook tuyển dụng của công ty này suốt từ tháng 6/2024 đến tháng 10/2024. Với việc đăng tuyển dụng này là căn cứ thể hiện dự án vẫn tiếp tục thực hiện. Đối với quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/5/2024 của công ty Y, anh K cho rằng đó là quyết định trái pháp luật, bởi anh K không đi làm từ ngày 13/4/2024 là do công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với anh bằng thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/4/2024, không thông báo cho anh biết về quyền lợi của anh được hưởng như thế nào (lương, phụ cấp, trợ cấp), trong khoảng thời gian đó có phải đi làm không. Ngoài ra công ty Y đã có những hành động khủng bố tinh thần, chèn ép, gây khó khăn cho anh, tịch thu công cụ làm việc. Việc anh không đi làm không phải là do anh tự ý nghỉ việc mà là do phía công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng, không đảm bảo điều kiện làm việc, không cung cấp trang thiết bị cho anh. Từ những căn cứ trên có thể thấy việc chấm dứt hợp đồng của Công ty Y trái pháp luật. Do đó, anh Trần Ngọc K yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Tuyên bố công ty Y chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Trần Ngọc K là trái pháp luật.

2. Buộc Công ty Y phải thanh toán toàn bộ số tiền lương theo hợp đồng lao động đã ký tính từ ngày 01/3/2024 đến 28/02/2025. Mỗi tháng lương là 73.370.000đồng. Tổng số tiền phải thanh toán là 12 tháng x 73.370.000đồng = 880.440.000đồng.

3. Buộc công ty Y phải thanh toán thêm 02 tháng tiền lương theo hợp

đồng là: $73.370.000\text{đồng} \times 2 = 146.740.000\text{đồng}$.

4. Buộc công ty Y phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: $73.370.000\text{đồng} \times 2 = 146.740.000\text{đồng}$.

5. Công ty Y phải thanh toán các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 3/2024 đến tháng 02/2025 là: $6.740.000\text{đồng} \times 12\text{ tháng} = 80.880.000\text{đồng}$.

6. Trả lại số tiền 05 ngày làm việc của tháng 02/2024 mà công ty Y đã tự ý trừ: $(44.600.000\text{đồng}/26\text{ ngày}) \times 5 = 8.576.923\text{ đồng}$.

Ngày 02/4/2025, nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Công ty Y thanh toán tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Anh K yêu cầu công ty phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 3/2024 đến hết tháng 02/2025 với mức đóng 21,5% tương ứng với số tiền là: $21,5\% \times 6.470.000\text{đồng} = 16.692.000\text{đồng}$. Nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, buộc công ty Y phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động với số tiền là $73.370.000\text{đồng} \times 0,5 = 36.685.000\text{đồng}$. Các yêu cầu khởi kiện còn lại giữ nguyên.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Ngày 02/01/2024, anh Trần Ngọc K được công ty Y tuyển dụng và ký kết hợp đồng thử việc với chức vụ trưởng phòng kinh doanh làm việc tại bộ phận kinh doanh của công ty với mức lương thử việc là $44.600.000\text{đồng}/\text{tháng}$, thời hạn thử việc 02 tháng. Do công ty Y là một công ty có vốn đầu tư nước ngoài có công ty mẹ là tập đoàn Đ, nên thường xuyên có sự phái cử nhân sự làm việc giữa công ty con các nước. Trong thời gian anh K thử việc, công ty có hoàn thiện các thủ tục để cử anh K sang làm việc tại công ty Y. Tuy nhiên, khi hết thời hạn thử việc do thủ tục chưa hoàn tất nên anh K chưa sang Ấn Độ làm việc, vì vậy công ty đã ký hợp đồng lao động chính thức với anh K với thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/3/2024 đến hết ngày 28/02/2025, địa điểm làm việc là tại công ty Y. Trong hợp đồng lao động có thỏa thuận lương chi trả gồm lương cơ bản $4.900.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, phụ cấp thâm niên $70.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, phụ cấp học vấn $750.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, phụ cấp ngôn ngữ $750.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, xăng xe $500.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, nhà ở $500.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, chuyên cần $500.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$, thưởng hoàn thành KPI (căn cứ theo mức độ hoàn thành công việc) $4.500.000\text{ VNĐ}/\text{tháng}$. Tổng lương là $12.470.000\text{đồng}$. Do công ty đang hoàn thiện các thủ tục để cử anh K đi làm việc tại Ấn Độ nên đã ký kết thêm một hợp đồng lao động với anh K, địa điểm làm việc tại công ty Y sử dụng khi anh K sang Ấn Độ làm việc. Tổng thu nhập lương gồm lương trả tại Việt Nam và lương trả tại Ấn Độ. Trong đó lương trả tại

Việt Nam bao gồm các khoản: Lương cơ bản 4.900.000 VNĐ/tháng, phụ cấp thâm niên 70.000 VNĐ/tháng, phụ cấp học vấn 750.000 VNĐ/tháng, phụ cấp ngôn ngữ 750.000 VNĐ/tháng, xăng xe 500.000 VNĐ/tháng, nhà ở 500.000 VNĐ/tháng, chuyên cần 500.000 VNĐ/tháng, thưởng hoàn thành KPI (căn cứ theo mức độ hoàn thành công việc) 4.500.000 VNĐ/tháng. Lương trả tại Ấn Độ bao gồm: Phần thỏa thuận 39.900.000 VNĐ/tháng; phần trợ cấp theo quy định 6.000 nhân dân tệ/tháng. Tổng lương là 73.370.000 VNĐ. Khi ký kết hợp đồng, công ty cũng đã giải thích rõ với anh K mức lương tại Ấn Độ chỉ áp dụng khi anh K sang làm việc tại Ấn Độ, còn thời gian làm việc tại Việt Nam sẽ áp dụng theo hợp đồng làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên do công ty Y dừng dự án vì vậy dẫn đến việc phía công ty Y phải tạm dừng công việc đối với anh K và đến ngày 12/4/2024, công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh K. Công ty đã ban hành và gửi cho anh K thông báo về việc “chấm dứt hợp đồng lao động”, báo trước 30 ngày theo quy định của Luật. Trong thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, công ty đã nêu rất rõ trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, anh K có nghĩa vụ bàn giao lại toàn bộ tài sản, hồ sơ, tài liệu, công việc đã và đang làm cho các phòng ban liên quan để hoàn thành thủ tục nghỉ việc, thời gian chấm dứt hợp đồng kể từ ngày 12/5/2024. Theo quy định của Luật, trong thời gian báo trước, người lao động có nghĩa vụ phải đến công ty làm việc đầy đủ, tuy nhiên anh Trần Ngọc K đã không thực hiện nghĩa vụ trên mà tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước từ ngày 13/4/2024 (nghỉ từ ngày 13/4/2024 đến 11/5/2024 mà không thông báo đủ thời hạn báo trước cho công ty). Ngày 23/4/2024, văn phòng tư vấn luật của công ty Y là văn phòng luật An P đã có giấy mời anh K đến văn phòng luật sư để làm việc, nhắc nhở nghĩa vụ, yêu cầu anh K phải thực hiện trước khi chấm dứt hợp đồng lao động tuy nhiên anh K vẫn tiếp tục không đến công ty làm việc. Anh Trần Ngọc K đã tự ý nghỉ việc 25 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng, không báo trước cho công ty, do đó công ty Y đã lập biên bản ghi nhận có sự chứng kiến và xác nhận của Ban chấp hành công đoàn vào các ngày từ 13/4/2024 đến hết ngày 11/5/2024. Như vậy anh K đã thể hiện việc tự ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không báo trước đủ số ngày theo quy định tại Điều 35 Bộ luật lao động. Do đó ngày 12/5/2024, công ty Y đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh K, thời gian chấm dứt kể từ ngày 12/5/2024, lý do chấm dứt do anh K tự ý nghỉ việc không báo trước cho công ty chứ không phải theo lý do tại thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/4/2024. Việc anh K cho rằng anh K nghỉ việc từ ngày 13/4/2024 là do công ty không cung cấp công cụ lao động và có những hành động chèn ép, khủng bố tinh thần anh K là không có căn

cứ. Trong hợp đồng lao động ký kết với anh K có ghi rõ công ty có quyền chuyển công việc của anh K phù hợp với chuyên môn và năng lực của anh K, việc cung cấp máy tính cá nhân cho người lao động không được thỏa thuận trong hợp đồng, công ty sẽ cung cấp theo từng công việc cụ thể chứ không phải là công cụ lao động đương nhiên của người lao động. Việc yêu cầu anh K đợi để sắp xếp công việc không phải là sự khủng bố tinh thần hay chèn ép người lao động như anh K trình bày. Quan điểm của Công ty Y đối với yêu cầu khởi kiện của anh Trần Ngọc K như sau:

- Đối chiếu với quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh Trần Ngọc K. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoàn toàn phù hợp theo quy định của pháp luật vì vậy không có nghĩa vụ phải thanh toán khoản tiền lương và tiền bồi thường như yêu cầu của anh K.

- Đối với yêu cầu công ty trả lại số tiền 05 ngày làm việc của tháng 02/2024 của anh K: $(44.600.000\text{đồng}/26) \times 5 = 8.576.923$ đồng. Sau khi kiểm tra lại sổ chấm công thấy đây là sơ suất của công ty trong việc chấm công nhân viên nên đồng ý thanh toán cho anh K 5 ngày công của tháng 02/2024 theo yêu cầu của anh K.

Với nội dung như trên, tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 19 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc, đã quyết định: Căn cứ Điều 19, khoản 9, khoản 10 Điều 34, Điều 35, Điều 36, Điều 37, Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019; các Điều 32, 35, 39 Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015; 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 yêu cầu khởi kiện về việc tuyên công ty TNHH Y chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với anh Trần Ngọc K. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH Y phải trả 12 tháng tiền lương, phải thanh toán thêm 02 tháng tiền lương, bồi thường 02 tháng tiền lương, thanh toán tiền trợ cấp thôi việc theo mức lương 73.370.000đồng/tháng và thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho anh K.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Trần Ngọc K về việc buộc công ty TNHH Y phải thanh toán 05 ngày lương còn thiếu của tháng 02 năm 2024, số tiền là 8.576.923 đồng.

3. Công ty TNHH Y phải thanh toán cho anh Trần Ngọc K số tiền 79.441.154 đồng là tiền lương còn thiếu của tháng 3 và tháng 4 năm 2024.

Tổng số tiền công ty TNHH Y phải thanh toán cho anh K là 88.018.077 đồng.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 29 tháng 5 năm 2025, nguyên đơn anh Trần Ngọc K có đơn kháng cáo, đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 27 tháng 5 năm 2025, bị đơn Công ty TNHH Y kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận mức lương làm việc tại Việt Nam để làm cơ sở thanh toán tiền lương cho nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn giữ nguyên nội dung khởi kiện, nội dung kháng cáo; bị đơn giữ nguyên nội dung kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về nội dung vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Thọ phát biểu quan điểm khẳng định trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa phúc thẩm Thẩm phán, Thư ký Tòa án và Hội đồng xét xử đã thực hiện đầy đủ trình tự, thủ tục tố tụng theo quy định; các đương sự đều chấp hành đúng quy định của pháp luật. Kiểm sát viên đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 19 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn anh Trần Ngọc K và bị đơn Công ty TNHH Y hợp lệ, được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung vụ án:

Ngày 02/01/2024, Công ty Y (sau đây viết tắt là Công ty Y) và anh Trần Ngọc K ký hợp đồng lao động thử việc, thời gian thử việc là 02 tháng từ ngày 02 tháng 01 đến ngày 29 tháng 02 năm 2024. Hết thời hạn thử việc, Công ty Y và anh Trần Ngọc K ký hợp đồng lao động chính thức, bao gồm 02 bản hợp đồng khác nhau, thời hạn là 01 năm, kể từ ngày 01/3/2024 đến ngày 28/02/2025.

Đối với Hợp đồng làm việc tại Ấn Độ thể hiện nội dung: Tổng thu nhập gồm lương trả tại Việt Nam và lương trả tại Ấn Độ. Trong đó lương trả tại Việt Nam bao gồm các khoản: Lương cơ bản 4.900.000 VNĐ/tháng, phụ cấp thâm niên 70.000 VNĐ/tháng, phụ cấp học vấn 750.000 VNĐ/tháng, phụ cấp ngôn ngữ 750.000 VNĐ/tháng, xăng xe 500.000 VNĐ/tháng, nhà ở 500.000 VNĐ/tháng, chuyên cần 500.000 VNĐ/tháng, thưởng hoàn thành KPI 4.500.000 VNĐ/tháng.

Lương trả tại Ấn Độ bao gồm các khoản: Phần thỏa thuận 39.900.000đồng/tháng; phần trợ cấp theo quy định 6.000 nhân dân tệ/tháng; tổng thu nhập là 73.370.000đồng/tháng.

Đối với Hợp đồng làm việc tại Việt Nam thể hiện nội dung: Lương cơ bản 4.900.000 VNĐ/tháng, phụ cấp thâm niên 70.000 VNĐ/tháng, phụ cấp học vấn 750.000 VNĐ/tháng, phụ cấp ngôn ngữ 750.000 VNĐ/tháng, xăng xe 500.000 VNĐ/tháng, nhà ở 500.000 VNĐ/tháng, chuyên cần 500.000 VNĐ/tháng, thưởng hoàn thành KPI 4.500.000 VNĐ/tháng. Tổng lương là 12.470.000đồng.

Do Công ty Y dừng dự án nên ngày 26/3/2024, Công ty Y có thông báo tạm ngừng việc 14 ngày kể từ ngày 27 tháng 3 đến ngày 11 tháng 4 năm 2025 đối với anh K. Hết thời gian tạm ngừng, ngày 12/4/2024 anh K đến Công ty làm việc nhưng không được bố trí công cụ, phương tiện như lúc mới được tuyển dụng. Do yêu cầu nhưng không được Công ty đáp ứng nên anh K xin nghỉ làm việc ngày 12/4/2024. Cùng ngày 12/4/2024, Công ty Y ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh K, thời gian chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 12/5/2024. Trong thời gian chờ chấm dứt hợp đồng lao động thì anh Trần Ngọc K tự ý nghỉ việc từ ngày 13 tháng 4 đến ngày 11 tháng 5 năm 2024 mà không thông báo cho Công ty. Ngày 20/4/2024, Công ty Y gửi thông báo về hành vi vi phạm nội quy lao động của người lao động và phiên họp xử lý kỷ luật cho anh Trần Ngọc K qua email. Ngày 12/5/2024, Công ty Y ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Trần Ngọc K, với lý do: Nhân viên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngày 21/5/2024, Công ty Y đã thanh toán tiền lương tháng 3 và tháng 4 năm 2024 cho anh Trần Ngọc K với tổng số tiền 24.940.000đồng theo mức lương 12.470.000đồng/tháng.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử thấy rằng:

Hợp đồng lao động số V005994/2024/HĐLĐ-YT ngày 01/3/2024 giữa Công ty Y và anh Trần Ngọc K là hợp đồng có xác định thời hạn; thời hạn của hợp đồng là 01 năm, tính từ ngày 01/3/2024 đến 28/02/2025. Ngày 12/4/2024, Công ty Y đã ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Trần Ngọc K với lý do Công ty Y dừng triển khai dự án và anh K đã nhận được thông báo này. Nội dung bản thông báo thể hiện cụ thể thời gian chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 12/5/2024. Tuy nhiên, kể từ ngày 13/4/2024 đến ngày 11/5/2024, anh K không đến làm việc tại Công ty Y mà không được sự cho phép của người sử dụng lao động. Nội dung này đã được Công ty Y lập biên bản và có sự chứng kiến của đại diện công đoàn. Do anh K đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên nên ngày 12/5/2024, Công

ty Y đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh K.

Trước khi ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty đã thông báo cho anh K biết về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và ấn định thời gian chấm dứt làm việc kể từ ngày 12/5/2024. Căn cứ vào nội dung thể hiện tại Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/4/2025 thì trong khoảng thời gian từ ngày 12/4/2024 đến hết ngày 11/5/2024, anh K vẫn là người lao động của Công ty Y và anh K phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật và của Công ty. Anh K không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động thì có quyền khiếu nại, quyền yêu cầu đối thoại hoặc quyền khởi kiện Công ty theo quy định đồng thời anh K phải chấp hành nghiêm túc kỷ luật, nội quy lao động của Công ty và tuân thủ sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động cho đến hết ngày 11/5/2024. Vì vậy, có đủ cơ sở xác định anh K nghỉ việc từ ngày 13 tháng 4 đến ngày 11 tháng 5 năm 2024 là do anh K chủ động nghỉ, không được sự cho phép của người sử dụng lao động và lỗi hoàn toàn thuộc về anh K.

Việc anh K cho rằng do Công ty Y đã có hành động chèn ép, khủng bố tinh thần, ngược đãi người lao động nên anh mới nghỉ việc và anh tự nghỉ việc hoàn toàn đúng pháp luật là không có cơ sở. Vì việc anh K phải ngồi chờ từ 07h30 phút đến 09 giờ để làm việc với người sử dụng lao động, cũng như việc nhân viên trao đổi, trả lời khi anh yêu cầu làm việc không phải là hành động ngược đãi, khủng bố tinh thần người lao động. Việc anh K không thấy bàn ghế, máy tính trong phòng làm việc, tài khoản wechat bị xóa vào ngày 12/4/2024 không phải là căn cứ để khẳng định công ty không cung cấp dụng cụ làm việc cho anh. Vì tại điểm a, Điều 1 Hợp đồng lao động quy định “Người sử dụng lao động có quyền quyết định một cách hợp lý chức vụ của người lao động, và việc chuyển người lao động trong các phòng ban của Công ty P1 với chuyên môn và năng lực của người lao động”. Do đó, Công ty Y có thể điều chuyển vị trí việc làm của anh K một cách phù hợp cũng như cung cấp các phương tiện lao động phù hợp với công việc được sắp xếp. Trong hợp đồng lao động cũng không có điều khoản thỏa thuận về công cụ, phương tiện làm việc được cấp nên anh K cho rằng anh nghỉ làm theo quy định tại điểm a, điểm c khoản 2 Điều 35 Bộ luật lao động là không có căn cứ. Vì vậy, việc Công ty Y ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh K vì lý do đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên là đúng pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh K về việc tuyên bố Công ty Y chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ.

Công ty Y chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nên anh K chỉ

được thanh toán tiền lương, các khoản trợ cấp thỏa thuận trong hợp đồng trong thời gian làm việc thực tế tại công ty. Đối với tiền lương của thời gian còn thiếu theo hợp đồng và các khoản đền bù, trợ cấp khác theo yêu cầu của anh K là không hợp pháp nên không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là có cơ sở. Trước khi bị chấm dứt hợp đồng lao động thì anh K có thời gian làm việc thực tế tại công ty từ ngày 01/3 đến ngày 12/4/2024 kể cả 14 ngày tạm ngừng việc theo yêu cầu của công ty. Ngoài ra, công ty còn thiếu 05 ngày tiền lương của anh K trong tháng 02/2024. Vì vậy, cần buộc Công ty Y phải thanh toán cho anh K toàn bộ số tiền lương còn thiếu như đã phân tích và có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tương ứng với thời gian anh K làm việc thực tế tại công ty. Sau khi có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh K thì ngày 21/5/2024, Công ty Y đã thanh toán cho anh K 02 tháng tiền lương của tháng 3 và tháng 4 với số tiền 24.970.000đồng tương ứng với mức lương 12.470.000đồng; đồng thời đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh K theo quy định. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty Y phải trả cho anh K tiền lương và các khoản phụ cấp của những ngày làm việc thực tế là đúng pháp luật.

[4] Xét kháng cáo của bị đơn, Hội đồng xét xử thấy rằng:

Giữa công ty Y và anh Trần Ngọc K ký 02 Hợp đồng lao động cùng ngày 01/3/2024, có cùng số V005994/2024/HĐLĐ-YT, cùng thời hạn hợp đồng nhưng khác nhau về địa điểm làm việc và mức lương (hợp đồng thứ nhất ghi địa điểm làm việc tại Ấn Độ, mức lương 73.370.000đồng/tháng; hợp đồng thứ hai ghi địa điểm làm việc tại Việt Nam, mức lương 12.470.000đồng/tháng).

Anh Trần Ngọc K được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty Y với mục đích để đi làm việc tại Ấn Độ. Điều này được thể hiện tại: Thông báo tuyển dụng ngày 21/12/2023 của công ty Y với vị trí trúng tuyển của anh K là Khoa trưởng bộ phận kinh doanh tại Ấn Độ; lệnh phái cử ngày 04/01/2024 của Công ty Y mẹ cử anh K đến công ty Y làm việc và trong thời gian thử việc công ty cùng anh K hoàn tất các thủ tục theo quy định; trên cơ sở đề nghị của công ty, ngày 07/3/2024 chính phủ Ấn Độ cấp thị thực nhập cảnh cho anh K, thời hạn từ ngày 07/3/2024 đến 06/3/2025; trong thị thực nhập cảnh có ghi “Để làm việc cho Công ty Y”. Như vậy, có đủ cơ sở xác định, việc anh K vẫn còn làm việc tại Việt Nam chỉ là đợi các thủ tục cử sang Ấn Độ. Thấy rằng, bản chất của 02 Hợp đồng lao động chỉ thỏa thuận về một công việc như tại Hợp đồng thử việc trong thời hạn 02 tháng từ ngày 02/01/2024 đến 29/02/2024, với mức lương 44.600.000đồng/tháng. Sau thời gian thử việc, ngày 01/3/2024 hai bên ký kết Hợp đồng lao động chính thức nhưng tại Hợp đồng có địa điểm làm việc tại Việt

Nam chỉ có mức lương là 12.470.000đồng/tháng, thấp hơn nhiều so với mức lương thử việc. Hơn nữa, tại ngày 12/4/2024, Công ty Y ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Trần Ngọc K với lý do Công ty Y dừng triển khai dự án, điều này khẳng định ý chí từ khi tuyển dụng đến khi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động thì giữa Công ty Y và anh K chỉ có một thỏa thuận lao động tại Ấn Độ. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào Hợp đồng lao động số V005994/2024/HĐLĐ-YT ngày 01/3/2024 thỏa thuận địa điểm làm việc tại Ấn Độ với mức lương thỏa thuận 73.370.000đồng/tháng để làm căn cứ giải quyết vụ án là phù hợp và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

[5] Từ phân tích nêu trên, có đủ cơ sở xác định Công ty Y đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh Trần Ngọc K là đúng pháp luật. Do Công ty Y còn nợ tiền lương của anh K nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải thanh toán cho anh K tổng số tiền 88.018.077đồng (*làm tròn số là 88.018.000đồng*), gồm 05 ngày lương còn thiếu của tháng 02, tiền lương của tháng 3 và tháng 4 năm 2024 sau khi trừ số tiền lương đã thanh toán 24.970.000đồng là có cơ sở.

Vì vậy, kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn không được chấp nhận.

[6] Về án phí: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm; bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch và án phí phúc thẩm theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 36, Điều 40, Điều 99 Bộ luật Lao động; Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; 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.

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là anh Trần Ngọc K và của bị đơn Công ty TNHH Y; Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 19 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc nay là Tòa án nhân dân Khu vực 8 tỉnh Phú Thọ.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Trần Ngọc K đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH Y phải thanh toán cho anh Trần Ngọc K tiền lương còn thiếu với số tiền là 88.018.000đồng (*T3 mươi tám triệu không trăm mười tám nghìn đồng*).

Kể từ ngày anh Trần Ngọc K có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty

TNHH Y không tự nguyện thi hành khoản tiền nói trên thì còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Về án phí: Anh Trần Ngọc K được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm. Công ty TNHH Y phải chịu 4.400.000đồng (*Bốn triệu bốn trăm nghìn đồng, làm tròn*) án phí lao động sơ thẩm và 300.000đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) án phí phúc thẩm.

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

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, người phải thi hành án có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, 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 Điều 30 Luật Thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Phú Thọ;
- TAND Khu vực 8;
- VKSND Khu vực 8;
- Thi hành án Dân sự tỉnh Phú Thọ;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**

Nguyễn Thanh Danh