

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: 86/2025/LĐ-PT

Ngày: 05-9-2025

Tranh chấp xử lý kỷ luật lao
động theo hình thức sa thải

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: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Phan Trí Dũng;

Ông Bùi Ngọc Thạch.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Hoàng - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Nguyễn Thành Nhân - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 05 tháng 9 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh – Cơ sở 2, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 10/2025/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 6 năm 2025 về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 16/2025/LĐ-ST ngày 07 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 15 – Thành phố Hồ Chí Minh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3678/2025/QĐ-PT ngày 16 tháng 7 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 12820/2025/QĐ-PT ngày 05 tháng 8 năm 2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Minh Q, sinh năm 1989; địa chỉ: tổ A, khu phố A, phường A, thị xã T, tỉnh Tây Ninh; địa chỉ liên hệ: số B, đường H, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là số B, đường H, phường P, Thành phố Hồ Chí Minh); có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn C; địa chỉ: Lô C, ô số 12 D, đường N, Khu công nghiệp S, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là Lô CN16, ô số 12 D, đường N, Khu công nghiệp S, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Kiều N, sinh năm 1978; địa chỉ: số B, ĐX A, khu phố G, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là số B, ĐX 013, khu phố G P, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh) (theo Giấy ủy quyền ngày 06/3/2025); có mặt.

3. Người kháng cáo: Ông Nguyễn Minh Q là nguyên đơn và Công ty Trách nhiệm hữu

hạn C là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 14/01/2025, đơn khởi kiện bổ sung ngày 04/3/2025, bản tự khai ngày 04/3/2025 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q (gọi tắt là ông Q) trình bày:*

Ngày 04/6/2024, ông Q bắt đầu làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn C (gọi tắt là Công ty), chức vụ là nhân viên sinh quản. Ngày 03/8/2024, ông Q được Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn đến ngày 04/8/2025. Quá trình làm việc, ông Q luôn hoàn thành tốt công việc, không bị kỷ luật hay cảnh cáo vi phạm nội quy Công ty hay quy định của pháp luật.

Ngày 02/01/2025, khoảng 8 giờ 30 sáng, bà Phạm Thị Thu T - Trợ lý Xưởng trưởng cho người gọi ông Q vào phòng làm việc (tại phòng làm việc có ông Phạm Quốc V (anh ruột bà T), ông Qian Jian B – Phó Giám đốc và hai nhân sự tên L và V1). Khi ông Q vào, bà T đập bàn lớn tiếng cho rằng: ông Q đăng tin zalo hăm dọa bà T với 02 nhân sự Viên và L. Ông Q có giải thích là ông Q lướt tiktok thấy video tổ trưởng của 01 Công ty nào đó bị nhân viên chặn đường đánh vì lý do lạm dụng chức vụ, gây khó dễ cho công nhân. Lúc đó, ông Q chỉ ngẫu hứng đăng vậy thôi chứ bài đăng không hề đụng chạm đến ai và đã xóa bài đăng từ hôm qua rồi, nhưng bà T vẫn khẳng định cho rằng ông Q đang hăm dọa và đăng như vậy là vi phạm nội quy Công ty, sẽ bị sa thải. Sau đó, bà T gọi điện cho ông Qian Jian B, chức vụ: Phó Giám đốc là chủ quản của ông Q lên Văn phòng cùng làm việc. Bà T nói với ông B là ông Q dùng zalo hăm dọa bà T nên ông B cũng nổi giận bảo bà T kêu nhân sự Viên lấy quyết định sa thải ông Q, cho ông Q nghỉ việc nhưng ông Q không đồng ý và vội ra bàn làm việc lấy điện thoại quay lại video thì bà T yêu cầu ông V gọi bảo vệ vào đuổi ông Q ra ngoài nên hai người bảo vệ lên dẫn ông Q xuống nhà xe, tịch thu thẻ nhân viên và thẻ xe rồi đuổi ông Q ra khỏi Công ty. Sau đó, nhân sự tên V1 có gọi zalo nói ông Q trưa 13 giờ quay lại Công ty để thương lượng. Ông Q hỏi thương lượng vấn đề gì thì nhân sự V1 nói: “*vấn đề hỏi sáng, bây giờ Công ty trả cho anh lương và thưởng Tết, anh có đồng ý ký giấy nghỉ việc và không kiện Công ty được không?*”, nhưng ông Q không đồng ý. Và trực tiếp đến Sở Lao động trình bày sự việc và viết đơn khiếu nại.

Ông Q cho rằng: Công ty đã sa thải ông Q trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn C phải bồi thường cho ông Q tổng số tiền 90.000.000 đồng, bao gồm: trả tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Q không được làm việc; trả khoản tiền do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 10.000.000 đồng; trả ít nhất 02 tháng tiền lương là 20.000.000 đồng; bồi thường thêm cho ông Q 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.000.000 đồng; trả tiền phép năm được tính từ ngày 01/01/2025 cho đến ngày tòa tuyên án, cứ mỗi tháng có 01 ngày phép là 423.000 đồng; trả 05 ngày tết nguyên đán là $423.000 \times 5 \text{ ngày} = 2.115.000$ đồng; tiền thưởng tháng 13 cuối năm (làm được 07 tháng từ ngày 04/6/2024 đến 02/01/2025) là 6.416.000; bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự bị ảnh hưởng khi bảo vệ đuổi ông Q ra khỏi Công ty trước mặt nhiều người và gửi đơn không có căn cứ kiện ông Q ra Công an đồn Kim H với tổng số tiền 30.000.000 đồng.

** Tại Văn bản trình bày ý kiến ngày 13/3/2025, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn C (gọi tắt là Công ty) trình bày:*

Ông Nguyễn Minh Q với Công ty có ký kết Hợp đồng lao động số 04082024-VA878hđld ngày 04/8/2024, xác định thời hạn từ ngày 04/8/2024 đến ngày 03/8/2025, chức danh là “*nhân viên*”, nội dung công việc “*theo yêu cầu công việc*”, địa điểm làm việc tại bộ phận Kiểm phẩm, địa chỉ: lô C, ô số A, đường N, khu công nghiệp S, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương; mức lương 5.300.000 đồng/tháng; các loại phụ cấp lương: không có.

Cuối năm 2024, Công ty có kế hoạch tổ chức hoạt động Hội thi văn nghệ nhằm chọn ra các tiết mục tốt phục vụ tiệc tất niên, tạo sân chơi văn hóa tinh thần cho người lao động. Do lực lượng đăng ký thi nhiều nên Ban Tổ chức quyết định thi qua các vòng loại, chọn những tiết mục xuất sắc vào vòng trong. Do thành tích ông Q không bằng các nhân viên khác nên bị loại, dẫn đến việc ông Q có một số hành vi bức xúc, gây mất ổn định, dẫn đến sự hoang mang cho nhiều người khác ở Công ty (chứng cứ số 1: Tin nhắn triển khai tổ chức văn nghệ; bản chụp từ màn hình zalo tài khoản ông Q). Sau khi nhận được phản ánh từ các nhân viên khác và kiểm tra lại đúng thông tin ông Q đăng trên zalo, quản lý bộ phận và bộ phận nhân sự mời ông Q đến tìm hiểu, giải thích và động viên (khoảng 08 giờ ngày 02/01/2025), nhưng ông Q không hợp tác và lớn tiếng gây gổ. Nhằm đảm bảo an toàn, an ninh tại Nhà máy nên Công ty quyết định cho ông Q ra về, có sự áp tải của bảo vệ Công ty, tạm nghỉ ngày 02/01/2025 để ông Q bình tĩnh lại và yêu cầu ông Q buổi chiều cùng ngày vào làm việc. Tuy nhiên, chiều ngày 02/01/2025 ông Q không đến Công ty làm việc theo lịch mà không có lý do, không thông báo cho Công ty. Công ty tiếp tục thông qua zalo, mời ông Q đến làm việc (chứng cứ số 2: Bản chụp màn hình zalo giữa ông Q và nhân viên nhân sự).

Quá trình làm việc tại bộ phận trước đó, ông Q không đáp ứng được yêu cầu công việc, làm ảnh hưởng đến kết quả sản xuất chung của bộ phận nên nhiều lần trước đó, nhân viên quản lý bộ phận yêu cầu bộ phận nhân sự đổi người làm việc đảm bảo hơn. Bộ phận nhân sự có trao đổi với ông Q về việc thỏa thuận tạm thời bố trí ông Q đảm nhiệm công việc khác, nhưng ông Q bất hợp tác và yêu cầu Công ty bồi thường. Do chưa thỏa thuận được nên Công ty tạm thời bố trí ông Q làm việc ở bộ phận Tổng vụ, nhưng ông Q không đồng ý, lớn tiếng gây gổ và bỏ về. Những ngày sau đó, ông Q không đến Công ty làm việc và cũng không có bất kỳ thông báo gì cho Công ty. Ông Q chính thức bỏ việc không có lý do chính đáng từ ngày 04/01/2025 cho đến nay.

Ngày 10/01/2025, căn cứ đơn khiếu nại của ông Q, Ban Quản lý các Khu công nghiệp T đã triệu tập Công ty đến gặp gỡ, đối thoại, hòa giải tranh chấp lao động với ông Q. Tại đây, Công ty một lần nữa khẳng định Công ty không kỷ luật sa thải, không chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q và yêu cầu ông Q trở lại Công ty làm việc theo hợp đồng lao động đã ký từ ngày 13/01/2025 (tức ngày thứ hai tuần tiếp theo), nhưng một lần nữa, ông Q bất hợp tác, có những lời lẽ không đúng mực về Công ty và cơ quan giải quyết như trong đơn khởi kiện ngày 14/01/2025, bản tự khai ngày 04/3/2025 trong hồ sơ khởi kiện. Đến thời điểm này, ông Q vẫn không trở lại Công ty làm việc và không có lý do chính đáng; Công ty vẫn chưa ban hành quyết định nào liên quan đến việc kỷ luật lao động hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q. Công ty khẳng định:

Công ty không kỷ luật sa thải, không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q nên Công ty không đồng ý với toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của ông Q.

Mức lương ký kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Q là 5.300.000 đồng/tháng nên mức lương ông Q yêu cầu bồi thường là không có căn cứ. Đối với phép năm: năm 2025, ông Q không làm việc ngày nào nên không có căn cứ yêu cầu. Đối với thưởng tháng 13, tết nguyên đán: Hợp đồng lao động không cam kết việc trả tiền thưởng tháng 13, thưởng tết nguyên đán nên ông Q không có căn cứ yêu cầu. Đối với yêu cầu bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự bị ảnh hưởng, Công ty không có bất kỳ hành động nào làm ảnh hưởng đến danh dự, sức khỏe, tinh thần của ông Q.

Tại Bản án số 16/2025/LĐ-ST ngày 07/5/2025 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 15 – Thành phố Hồ Chí Minh) đã căn cứ Điều 31, Điều 33, Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 20, Điều 39, Điều 41; Điều 125 của Bộ luật Lao động; Điều 54 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; 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.

Tuyên xử:

1. Chấp một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q đối với bị đơn Công ty TNHH C về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Buộc Công ty TNHH C bồi thường cho ông Nguyễn Minh Q số tiền 48.719.222 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Ông Q và Công ty TNHH C cùng có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh B để đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Minh Q trên cơ sở sổ bảo hiểm xã hội của ông Q và quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng tính từ tháng 01/2025 đến hết tháng 5/2025. Mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 5.300.000 đồng/tháng.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông Q về việc không trở lại Công ty làm việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, gồm: trả phép năm được tính từ ngày 01/01/2025 cho đến ngày toà tuyên án, cứ mỗi tháng có 01 ngày phép năm là 423.000 đồng; trả 05 ngày tết nguyên đán là 2.115.000 đồng; trả tiền thưởng tháng 13 cuối năm làm được 07 tháng tính từ ngày 04/6/2024 đến 02/01/2025 là 6.416.000 đồng; bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự số tiền 10.000.000 đồng.

3. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu mà nguyên đơn đã rút về việc buộc bị đơn bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự số tiền 20.000.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 16/5/2025, Công ty TNHH C làm đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

Ngày 20/5/2025, nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q làm đơn kháng cáo không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm vì cho rằng xét xử chưa toàn diện, yêu cầu Công ty phải bồi thường tổng số tiền 96.036.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Q vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình. Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ nào mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, mặc dù cho đến nay, Công ty chưa tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q, nhưng tại bút lục số 37 thể hiện: ngày 10/01/2025, Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm cho ông Q nên đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Q. Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là *“Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”* là chưa chính xác; ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm tính toán chưa chính xác khoản tiền số ngày không được làm việc mà Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho ông Q. Do đó, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp kháng cáo của nguyên đơn ông Q, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm về quan hệ pháp luật tranh chấp là *“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”* và số tiền đối với số ngày không được làm việc mà Công ty phải bồi thường cho ông Q. Về kiến nghị, khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc *“tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”* thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 15 – Thành phố Hồ Chí Minh) theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q (gọi tắt là ông Q) và đơn kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH C (gọi tắt là Công ty) được thực hiện trong thời hạn luật định, ông Q thuộc trường hợp được miễn án phí và Công ty đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về thủ tục, nhận thấy: tại phiên tòa sơ thẩm, ông Q thay đổi yêu cầu khởi kiện là không buộc Công ty phải trả tiền bảo hiểm xã hội mà yêu cầu Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q trong những ngày ông Q không được làm việc và tự nguyện rút một phần yêu cầu khởi kiện là chỉ buộc Công ty bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự với số tiền 10.000.000 đồng. Do đó, Tòa án cấp

sơ thẩm đình chỉ xét xử đối với số tiền 20.000.000 đồng đã rút là đúng quy định tại khoản 2 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Các đương sự không kháng cáo về phần này nên đã phát sinh hiệu lực.

[4] Về nội dung, ông Q với Công ty đều thống nhất thừa nhận hai bên có ký kết Hợp đồng lao động số 04082024-VA878hđld ngày 04/8/2024, xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 04/8/2024 đến ngày 03/8/2025), chức danh là “*nhân viên*”, nội dung công việc “*theo yêu cầu công việc*”; mức lương cơ bản 5.300.000 đồng/tháng. Đến chiều ngày 02/01/2025, ông Q nghỉ việc tại Công ty nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Theo các Bảng lương có trong hồ sơ thì tiền lương thực lãnh 06 tháng liền kề của ông Q như sau: Tháng 6/2024 là 11.326.921 đồng, Tháng 7/2024 là 13.637.754 đồng, Tháng 8/2024 là 14.528.824 đồng, Tháng 9/2024 là 13.529.800 đồng, Tháng 10/2024 là 13.683.153 đồng, Tháng 11/2024 là 13.221.856 đồng và Tháng 12/2024 là 13.940.942 đồng; trong đó, ngoài lương cơ bản còn có các khoản khác như: thưởng hiệu suất, hỗ trợ tiền nhà ở, điện thoại, hỗ trợ xăng xe đi lại, phép năm, tiền chuyên cần, phụ cấp tiền cơm, cộng tác (bút lục 08). Như vậy, mức lương làm căn cứ bồi thường cho ông Q (nếu có) là lương cơ bản 5.300.000 đồng/tháng, các khoản khác ông Q chỉ được hưởng khi trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất của Công ty.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của ông Q và yêu cầu kháng cáo của Công ty, nhận thấy: nguyên nhân hai bên phát sinh mâu thuẫn là do ngày 31/12/2024, ông Q có hành vi dùng tài khoản zalo với tên Q - AB 0818170389 (số điện thoại của ông Q) nhắn tin với nội dung “*Nè tao nhắc nhở hết tụi mày nè, t tôn trọng tụi mày, thì tụi m tôn trọng lại t nha, đi làm công ty nên nhớ không phải đi làm bà nội, có tư tưởng làm bà nội, ông nội thì bỏ đi, còn nói chuyện thì nói chuyện đàng hoàng lại, còn việc ai thì người đó làm, ko liên wan thì đừng có xen vào, còn đi làm mà chơi chiu với theng này, t mà điều tra đc, t leo lỏ tại mày, rồi khi đó đừng hỏi hận nha, cái gì t ko có, chứ máu đây, t khô máu với bọn mày luôn, lần sau nữa là có luôn đó, coi video mà làm gương*”; đồng thời, đăng tiktok với nội dung “*Vừa ra khỏi cổng công ty, nam công nhân bị chém dã man*” (bút lục 38). Công ty cho rằng hành vi đăng tin nêu trên của ông Q là “*hăm dọa*” nên sáng ngày 02/01/2025, Công ty làm “*Đơn trình báo*” gửi đến Đoàn Công an K (bút lục 18) và mời ông Q lên Phòng nhân sự làm việc, trao đổi nhưng do hai bên không hiểu nhau, dẫn đến to tiếng; ông B (tức ông Qian Jian B – Phó Giám đốc) đến và nói ông Q làm công việc hiện tại không phù hợp, phải chuyển ông Q qua bộ phận khác; nhưng ông Q không đồng ý và cho rằng Công ty sa thải ông Q, đuổi ông Q ra khỏi Công ty nên chiều ngày 02/01/2025 cho đến nay, ông Q không đến Công ty làm việc (bút lục 47-49).

[6] Xét thấy, ông Q cho rằng Công ty sa thải ông Q trái pháp luật, nhưng ông Q không cung cấp được quyết định sa thải của Công ty đối với ông Q để chứng minh. Tại các đoạn video do chính ông Q quay lại cung cấp cho Tòa án, thể hiện: ông Q nói ông Q không ký giấy nên Công ty đuổi ông Q (video số 6372839251779); tại phòng làm việc, ông Q nói Công ty sa thải ông Q và tại nhà giữ xe, ông Q nói “*Công ty sa thải em pháp luật ơi*”, em quay lại để làm bằng chứng (video số 6372840040362, số 6372840112089), nhưng các nội dung nêu trên là do chính ông Q tự nói ra, không có đoạn video nào thể hiện giọng nói của người có thẩm quyền trong Công ty về việc sa thải ông Q. Tại video số 6372845302149, bà T nói “*ông B*” sẽ bố trí ông Q làm ở vị trí khác, nhưng ông Q không đồng ý mà yêu cầu Công ty phải bồi thường. Tại tin nhắn lúc 09 giờ 59 phút ngày

03/01/2025, nhân viên của Công ty nhắn cho ông Q với nội dung “*A Q1 hôm qua công ty có mời a lên làm việc giải quyết vấn đề tranh cãi giữa anh và công ty nhưng anh không tới thì hôm nay công ty mời anh lần thứ hai tức 2h chiều nay anh lên công ty để giải quyết ạ*” (bút lục 40). Tại Biên bản hòa giải ngày 10/01/2025 của Phòng Lao động - TBXH, người đại diện hợp pháp của Công ty là bà Phạm Thị Thu T - Trợ lý xưởng trưởng (theo ủy quyền) có ý kiến “*Công ty TNHH C yêu cầu ông Nguyễn Minh Q quay lại công ty làm việc kể từ ngày 13/01/2025 theo hợp đồng lao động số 04082024-VA878hđld ký ngày 04/8/2024*” (bút lục 04-05), nhưng ông Q vẫn không đến Công ty làm việc theo thông báo là tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty. Theo quy định tại khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì “*Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm*”; tuy nhiên cho đến nay, Công ty vẫn chưa tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động và chưa ban hành quyết định sa thải nào đối với ông Q nên việc ông Q khởi kiện cho rằng Công ty sa thải ông Q trái pháp luật là không có căn cứ.

[7] Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng: ngày 10/01/2025, tại Phòng Lao động - TBXH hai bên hòa giải không thành, “*Công ty chưa tiến hành xử lý kỷ luật ông Q thì cùng ngày 10/01/2025 Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm cho ông Q tức là Công ty là người đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Q*”. Do Công ty cho bảo vệ đưa ông Q ra khỏi Công ty, thu thẻ xe và thẻ công nhân của ông Q nên ông Q không đến Công ty làm việc là có lý do chính đáng. Biên bản hòa giải ngày 10/01/2025 chỉ ghi nhận ý kiến của các bên chứ không phải buổi hòa giải thành nên không buộc các bên phải thực hiện theo sự thỏa thuận trong biên bản. Từ đó, xác định “*Công ty chính là người đơn phương chấm dứt lao động mà không theo trình tự quy định nào của pháp luật nên trái pháp luật*” để buộc Công ty phải bồi thường cho ông Q các khoản theo Điều 41 Bộ luật lao động, gồm: tiền lương từ ngày 10/01/2025 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 07/5/2025) là 3 tháng 27 ngày x 5.300.000 đồng/tháng = 21.403.842 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương x 5.300.000 đồng/tháng = 10.600.000 đồng; bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 6.115.380 đồng; bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động với số tiền 10.600.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động; tổng cộng buộc Công ty phải bồi thường cho ông Q số tiền 48.719.222 đồng là không có căn cứ. Bởi lẽ, sau khi xảy ra mâu thuẫn, Công ty đã nhiều lần yêu cầu ông Q quay trở lại Công ty làm việc, nhưng ông Q không đồng ý; từ ngày 03/01/2025 trở đi, ông Q đã không đến Công ty làm việc theo hợp đồng đã ký nên “*ngày 10/01/2025 Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm cho ông Q*” không đồng nghĩa với việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Q. Mặt khác, theo đơn khởi kiện ngày 14/01/2025, đơn khởi kiện bổ sung ngày 04/3/2025 và quá trình giải quyết vụ án, ông Q cho rằng Công ty “*sa thải trái pháp luật*” đối với ông Q nên khởi kiện yêu Công ty phải bồi thường. Do đó, trường hợp Công ty sa thải ông Q trái pháp luật thì Công ty phải có trách nhiệm bồi thường các khoản cho ông Q theo quy định (trừ khoản bồi thường thời gian báo trước). Tuy nhiên cho đến nay, Công ty chưa ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q; Tòa án cấp sơ thẩm nhận định “*Công ty đơn phương chấm dứt lao động trái pháp luật*” để buộc Công ty phải bồi thường cho ông Q 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động là không đúng quy định.

[8] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Minh Q; sửa bản án sơ thẩm theo như nhận định tại mục [6] và [7] nêu trên và phần án phí lao động sơ thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Q, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm về quan hệ pháp luật tranh chấp và khoản tiền số ngày không được làm việc mà Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho ông Q là chưa phù hợp.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty không phải chịu. Ông Nguyễn Minh Q được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH C. Sửa Bản án số 16/2025/LĐ-ST ngày 07/5/2025 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 15 – Thành phố Hồ Chí Minh) như sau:

Căn cứ Điều 20, Điều 41, Điều 122, khoản 1 Điều 123, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; 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.

1.1. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q đối với bị đơn Công ty TNHH C về việc buộc Công ty TNHH C phải bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự số tiền 20.000.000 đồng.

1.2. Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn ông Nguyễn Minh Q đối với bị đơn Công ty TNHH C, về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*” và yêu cầu bồi thường tổn thất, thiệt hại, danh dự số tiền 10.000.000 đồng.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Nguyễn Minh Q được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH C không phải chịu.

2. Về án phí lao động phúc thẩm:

Ông Nguyễn Minh Q được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH C không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty TNHH C 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo B1 lao thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số

0003810 ngày 23/5/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự Thành phố Thủ Dầu Một (nay là Phòng Thi hành án dân sự Khu vực 15).

Trường hợp bản án 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND Thành phố HCM;
- TAND Khu vực 15 – Thành phố HCM;
- Phòng Thi hành án dân sự khu vực 15;
- Các đương sự (03);
- Lưu: VT(2), hồ sơ, Tòa DS (03), (56).

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

Nguyễn Đắc Cường