

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH TÂY NINH**

Bản án số: 04/2026/LĐ-PT  
Ngày: 26-01-2026  
V/v “Tranh chấp yêu cầu trả tiền  
lương, đơn phương chấm dứt hợp  
đồng lao động”

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

Bản án số: 04/2025/LĐ- PT  
Ngày: 26-11-2025  
V/v “Tranh chấp về đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động bằng  
hình thức sa thải”

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

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH TÂY NINH**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Đinh Tiên Phương

*Các Thẩm phán:* Bà Lê Thị Bích Tuyền

Bà Nguyễn Thị Diễm Hằng

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Phùng Thùy Linh – Thư ký viên Tòa án nhân dân  
tỉnh Tây Ninh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa:** Bà  
Nguyễn Kim Thoa - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 01 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh xét  
xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2025/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 12  
năm 2025 về việc “Tranh chấp yêu cầu trả tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp  
đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 12/2025/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2025  
của Tòa án nhân dân khu vực 6 - Tây Ninh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 08/2025/QĐ-PT ngày 25 tháng 12  
năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 68/2026/QĐ-PT ngày  
13/01/2026 giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Ông Nguyễn Nhật H, sinh năm: 1978; Địa chỉ: B, Chung cư  
S, số A, đường N, Phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền của ông H là:* Bà Phạm Thị Kim P, sinh năm:  
1984 (có mặt) và Phạm Minh T, sinh năm: 2002 (có mặt); Cùng địa chỉ: Số I,

đường H, phường G, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo văn bản ủy quyền ngày 23/10/2024)

- *Bị đơn*: Công ty cổ phần P1

Địa chỉ: cụm C, xã L, tỉnh Tây Ninh.

*Người đại diện theo pháp luật*: Ông Trần Bá Mai Anh V – Chức vụ: Tổng giám đốc.

*Người đại diện theo ủy quyền*: Ông Nguyễn Đình H1 – Chức vụ: Cán bộ công nhân viên; Địa chỉ liên hệ: Cụm C, xã L, tỉnh Tây Ninh. (Văn bản ủy quyền ngày 15/6/2024) (Có mặt)

Người kháng cáo: Bị đơn Công ty cổ phần P1

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện ghi ngày 08/5/2024, ngày 28/5/2024, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn ông Nguyễn Nhật H do người đại diện theo ủy quyền bà Phạm Thị Kim P và bà Phạm Minh T cùng thống nhất trình bày:*

Ông Nguyễn Nhật H ký hợp đồng lao động với Công ty cổ phần P1 (gọi tắt Công ty P1) theo Hợp đồng lao động số 122/2022/HĐLĐ-CTYCPPBCNCNAMSAO ngày 01/02/2022; Vị trí làm việc: là Phó tổng giám đốc của công ty P1, về cơ cấu tiền lương, thu nhập: 40.000.000đồng/tháng theo Quyết định số: 19/2022/QĐ-CTYCPPBCNCNAMSAO ngày 28/01/2022. Trong đó mức lương 11.936.250đồng là cơ sở để Công ty P1 đóng bảo hiểm, không phải là lương thực tế hàng tháng ông H nhận. Loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/02/2022 đến ngày 31/01/2023. Sau khi hết thời hạn hợp đồng là ngày 31/01/2023 thì các bên không ký thêm hợp đồng lao động nào khác nhưng ông H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty P1. Quá trình làm việc ông H thực hiện đúng nội dung, công việc, thời gian theo như hợp đồng đã ký, không có bất cứ vi phạm nào, Công ty cũng trả lương đầy đủ và hoàn thành các khoản thanh toán đối với ông H trong năm 2022 nhưng thời gian từ tháng 3/2023 thì công ty không trả lương cho ông H theo đúng như thỏa thuận.

Đến ngày 15/9/2023, Công ty P1 ra Quyết định miễn nhiệm nhân sự số 77/2023/QĐ-CTYCPPBCNCNS ngày 15/9/2023 về việc thôi giữ vị trí công việc Phó tổng giám đốc kể từ ngày 18/9/2023 của ông H mà không có lý do. Đến ngày 20/10/2023 công ty P1 bố trí công việc mới là Trưởng ban giám sát và

hưởng nguyên mức lương theo hợp đồng lao động theo Thông báo số 02/10/2023/CTYPBCNCNAMSANO ngày 20/10/2023 và Quyết định bổ nhiệm nhân sự số: 78/2023/QĐ-CTYCPPBCNCNS ngày 20/10/2023 với vị trí Trưởng ban giám sát kể từ ngày 23/10/2023 nên ông H đồng ý. Theo Quyết định của công ty P1 thì ông H làm việc lại từ ngày 23/10/2023 nhưng sau đó công ty vẫn không trả lương theo cam kết trong thông báo mà tự ý điều chỉnh mức lương theo quy chế. Đến ngày 31/3/2024 thì ông H gửi Thông báo đến Công ty P1 về việc vi phạm hợp đồng lao động và đề nghị khắc phục ngay lập tức nhưng công ty không có phản hồi. Ông H chính thức không đến công ty P1 làm việc kể từ ngày 08/4/2024. Đối với Quyết định của tổng giám đốc công ty cổ phần P1 số 08/2024/QĐCDHĐLĐ-CTYPBCNCCNCNS ngày 29/4/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động thì ông H chưa nhận được và việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là trái quy định pháp luật nên không đồng ý với Quyết định này.

*Trước đây ông Nguyễn Nhật H khởi kiện:*

1. Yêu cầu Công ty P1 bồi thường số tiền 381.005.422đồng cụ thể:

- Tiền lương, công và các khoản phụ cấp chưa thanh toán đầy đủ = 290.910.855đồng.

- Tiền khám chữa bệnh (không có bảo hiểm): 10.094.567đồng.

- Tiền phạt vi phạm hợp đồng lao động bằng 02 tháng lương thực nhận 80.000.000đồng.

2. T1 buộc người bị kiện hoàn thành nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định của pháp luật.

3. Tuyên buộc Công ty P1 phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

*Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, cụ thể:*

Ông Nguyễn Nhật H yêu cầu Công ty P1 bồi thường số tiền cụ thể:

1. Tiền lương, công và các khoản phụ cấp chưa thanh toán đầy đủ = 289.856.000đồng gồm:

Từ ngày 01/3/2023 đến ngày 31/10/2023 là 158.784.000đồng (tổng lương thanh toán 320.000.000đồng (40.000.000đồng/tháng x 08tháng) – số tiền lương công ty đã thanh toán 161.216.000đồng);

Tháng 11/2023: công ty đã thanh toán 12.737.000đồng

Từ tháng 01/12/2023 đến ngày 31/3/2024 là 107.817.000đồng (tổng lương thanh toán 160.000.000đồng (40.000.000đồng/tháng x 04tháng) – số tiền lương công ty đã thanh toán 52.183.000đồng).

- Tiền khám chữa bệnh (không có bảo hiểm): 10.518.000đồng theo hóa đơn gồm: 99.000đồng (phiếu thu tiền ngày 04/9/2023); 41.000đồng (phiếu thu tiền ngày 04/9/2023); 458.400đồng (hóa đơn tiền thuốc ngày 24/9/2023); 738.900đồng (hóa đơn tiền thuốc ngày 04/9/2023); 367.500đồng (hóa đơn tiền thuốc ngày 26/11/2023); 45.000đồng (phiếu thu tiền ngày 26/11/2023); 110.000đồng (phiếu thu tiền ngày 26/11/2023); 110.000đồng (phiếu thu tiền ngày 03/12/2023); 45.000đồng (phiếu thu tiền ngày 03/12/2023); 110.000đồng (phiếu thu tiền ngày 18/02/2024); 997.462đồng (hóa đơn tiền thuốc ngày 18/02/2024); 45.000đồng (phiếu thu tiền ngày 18/02/2024); 757.260đồng (hóa đơn tiền thuốc ngày 04/6/2022); 90.000đồng (phiếu thu tiền ngày 04/6/2022); 865.144đồng (phiếu nhận thuốc dịch vụ ngày 18/6/2022); 3.000.000đồng (biên lai thu phí khám chữa bệnh năm 2022); 703.988đồng (hóa đơn bán hàng ngày 16/8/2022); 10.120đồng (phiếu thu ngày 01/11/2022); 150.000đồng (phiếu thu ngày 18/6/2022); 150.000đồng (phiếu thu ngày 15/11/2022); 600.000đồng (phiếu thu ngày 09/6/2022); 681.000đồng (phiếu thu ngày 22/4/2022); 143.850đồng (phiếu nhận thuốc dịch vụ ngày 18/6/2022).

2. T1 buộc người bị kiện hoàn thành nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định của pháp luật. Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền nguyên đơn yêu cầu tuyên buộc người bị kiện hoàn thành nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định của pháp luật cho đến ngày xét xử sơ thẩm.

3. Tuyên buộc Công ty P1 phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, phải trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc cho đến ngày xét xử sơ thẩm, tiền phạt vi phạm hợp đồng lao động bằng 02 tháng lương thực nhận 80.000.000đồng và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.



*Bị đơn Công ty cổ phần P1 do ông Nguyễn Đình H1 đại diện theo ủy quyền trình bày các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa như sau:*

Ông Nguyễn Nhật H ký hợp đồng lao động và được tuyển dụng vào Công ty cổ phần P1 làm việc theo: Hợp đồng lao động số 122/2022/HĐLĐ-CTYCPPBCNCNAMSANO ngày 01/02/2022; Quyết định số 19/2022/QĐ-CTYCPPBCNC NĂM SAN ngày 28/01/2022 về việc cơ cấu tiền lương, thu nhập; Vị trí làm việc: Phó tổng giám đốc của Công ty P1; Tổng thu nhập: 40.000.000 đồng/tháng (gồm lương cơ bản là 11.936.250đồng, tiền hiệu quả công việc gồm tiền thưởng và năng suất công việc theo quy định của công ty; tiền cơm tính theo ngày đi làm và tùy thời điểm công ty nên không cố định, tiền xăng, các khoản phụ cấp không cố định, tiền điện thoại) nhưng thực tế ông H phải làm việc đầy đủ đúng quy định công ty, không vi phạm nội quy quy chế thì mới nhận mức lương 40.000.000đồng/tháng. Loại hợp đồng lao động xác định thời hạn là 12 tháng từ ngày 01/02/2022 đến ngày 31/01/2023. Quá trình làm việc ông H thực hiện đúng nội dung, công việc, thời gian theo như hợp đồng đã ký với công ty, không có bất cứ vi phạm nào. Sau khi hết thời hạn hợp đồng là ngày 31/01/2023 thì các bên không có ký thêm hợp đồng lao động nào khác nhưng ông H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty P1.

Vào năm 2023 do tình hình tài chính của Công ty P1 gặp nhiều khó khăn nên ban lãnh đạo và trưởng các bộ phận trong công ty trong có cả ông H đã họp để thống nhất chủ trương giảm một phần thu nhập đối với toàn bộ tập thể cán bộ công nhân viên trong công ty. Vào ngày 14/3/2023 Công ty P1 có thông báo số: 07/2023/TB-PBCNCNS về việc thực hiện một số biện pháp cấp bách chia sẻ khó khăn với công ty Đ cùng ngày có biên bản cuộc họp trong đó có nội dung toàn thể cán bộ công nhân viên nhất trí giảm mức thu nhập tháng theo quy định của công ty đối với CB-CNV có tổng thu nhập từ 20.000.000đồng/tháng trở lên: giảm 35% ông H đồng ý và ký tên nên từ tháng 3/2023 đến ngày 31/10/2023 thì mức lương của ông H giảm đi 35%, từ tháng 11/2023 đến ngày 31/3/2024 thì ông H giữ vị trí Trưởng ban giám sát nên mức lương giảm đi 30%.

Vào ngày 20/10/2023 Công ty P1 mời ông H đến làm việc với nội dung là bố trí công việc Trưởng ban giám sát, đồng thời Công ty ra Quyết định miễn nhiệm nhân sự số 77/2023/QĐ-CTYCPPBCNCNS ngày 15/9/2023 về việc thôi giữ vị trí công việc Phó tổng giám đốc kể từ ngày 18/9/2023 và Quyết định bổ

nhiệm nhân sự số: 78/2023/QĐ-CTYCPPBCNCNS ngày 20/10/2023 với vị trí Trưởng ban giám sát kể từ ngày 23/10/2023 về mức lương và quyền lợi được áp dụng theo quy chế lương của công ty. Đồng thời công ty có tờ trình điều chỉnh mức thu nhập cho ông H số: 13/2023/CTYPBCNCNAMSAO ngày 20/10/2023 với mức tổng thu nhập chính được duyệt là 15.036.250đồng. Sau đó, công ty có cho ông H nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01/10/2023 đến hết ngày 31/12/2023 lý do bận việc gia đình theo Quyết định của tổng giám đốc số: 93/2023/QĐ-CTYCPPBCNCNAMSAO ngày 01/10/2023. Căn cứ thông báo ngày 31/3/2024 của ông H về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và từ ngày 08/4/2024 đến 29/4/2024 ông H không tuân thủ thời gian làm việc và nội quy, quy định của công ty nên công ty ban hành thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số: 07/2024/TB-CCTYPBCNCNAMSAO ngày 29/4/2024 và Quyết định của tổng giám đốc số 08/2024/QĐCDHĐLĐ-CTYPBCNCCNCNS ngày 29/4/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/4/2024. Ông H không trực tiếp nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vì Công ty mời nhiều lần nhưng ông H không đến, sau đó Công ty có gửi Quyết định qua đường bưu điện nhưng ông H nhận được hay không thì công ty không biết. Công ty P1 vẫn trả lương đủ cho ông H nhưng công ty không tham gia bảo hiểm vì theo quy định ông H không làm việc tại công ty từ 14 ngày trở lên/tháng.

*Nay trước yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Nhật H, Công ty P1 có ý kiến như sau:*

Đối với tiền khám chữa bệnh thì do ông H khi khám bệnh không có hóa đơn chứng từ nộp cho Công ty, Công ty không biết nên không thanh toán.

Đối với tiền lương, công và các khoản phụ cấp công ty đã thanh toán đầy đủ cho ông H đến tháng 3/2024, trong đó từ tháng 01/12/2023 đến ngày 31/3/2024 là 52.183.000đồng.

Hiện tại Công ty đang trong quá trình giải thể, giảm biên chế toàn bộ cán bộ công nhân viên, chỉ giữ lại một số vị trí chủ chốt để giải quyết công việc nên không có cơ sở để nhận ông H trở lại làm việc.

Công ty đã hoàn thành đóng nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định của pháp luật nên công ty sẽ không đồng ý bất kỳ yêu cầu nào của ông H.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 12/2025/LĐST ngày 29 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6 – Tây Ninh đã xử (tóm tắt):

- Căn cứ vào các Điều 32, Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; theo khoản 2 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Tố tụng hành chính, Luật Tư pháp người chưa thành niên, Luật phá sản và Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án. Điều 13, 20, 29, 33, 34, 36, 39, 41, 42, 45, 90, 95 và 96 Bộ luật 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 nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Nhật H đối với bị đơn Công ty cổ phần P1 về việc “yêu cầu trả tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

[1.1]. Buộc Công ty cổ phần P1 thanh toán tiền lương còn nợ cho ông Nguyễn Nhật H đến 4/2024 là 185.864.000đồng và tiền khám, chữa bệnh 3.167.000đồng, tổng cộng là 189.031.000đồng. Đối với số tiền còn lại ông H yêu cầu trả lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm là không có cơ sở chấp nhận và không chấp nhận yêu cầu số tiền khám, chữa bệnh còn lại là 7.351.000đồng.

[1.2]. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Nhật H về việc buộc Công ty cổ phần P1 nhận trở lại làm việc. Buộc công ty P1 bồi thường cho ông Nguyễn Nhật H 04 tháng x 34.000.000đồng/tháng = 136.000.000.đồng.

[1.3]. Ghi nhận Công ty cổ phần P1 đã đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông Nguyễn Nhật H đến hết tháng 4/2025. Đối với yêu cầu còn lại buộc Công ty P1 đóng BHXH, BHYT, BHTN cho đến ngày xét xử sơ thẩm là không có cơ sở chấp nhận.

[2]. Về nghĩa vụ chậm thi hành án:

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án phải chịu thêm khoản tiền lãi do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền theo quy định tại khoản 2 Điều 357 của Bộ luật Dân sự.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí; Quyền, thời hạn kháng cáo; quyền và nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Ngày 09 tháng 10 năm 2025, bị đơn Công ty cổ phần P1 kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm đề nghị Tòa án phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Nhật H.

Tại phiên Tòa phúc thẩm,

Ông Nguyễn Đình H1 là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty cổ phần P1 (Viết tắt là Công ty P1) trình bày: Căn cứ thông báo ngày 31/3/2024 của ông H về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và từ ngày 08/4/2024 đến 29/4/2024 ông H không tuân thủ thời gian làm việc và nội quy, quy định của Công ty P1 nên Công ty P1 ban hành thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số: 07/2024/TB-CCTYPBCNCNAMSAO ngày 29/4/2024 và Quyết định của tổng giám đốc số 08/2024/QĐCDHĐLĐ-CTYPBCNCCNCNS ngày 29/4/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/4/2024 nên việc Công ty P1 chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là đúng với quy định của pháp luật. Đối với tiền lương, công và các khoản phụ cấp công ty đã thanh toán đầy đủ cho ông H đến tháng 3/2024, trong đó từ tháng 01/12/2023 đến ngày 31/3/2024 là 52.183.000 đồng và đã hoàn thành đóng nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định của pháp luật. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty P1 đồng ý thanh toán tiền khám chữa bệnh cho ông H trong giai đoạn từ tháng 9/2023 đến tháng 02/2024 do ông H có cung cấp các hóa đơn chứng từ phát sinh trong giai đoạn này. Ngoài ra, Công ty P1 không đồng ý thanh toán bất kỳ khoản nào khác cho ông H. Đồng thời, mức lương của ông H phải căn cứ vào mức lương hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ mức lương của ông H theo Quyết định số: 19/2022/QĐ-CTYCPPBCNCNAMSAO ngày 28/01/2022 là 40.000.000đ/tháng là không phù hợp với thực tế, Quyết định số 19 ký trước khi ký hợp đồng lao động số 122. Hiện tại, Công ty P1 cũng đang khó khăn chỉ giữ lại một số vị trí nhân sự chủ chốt nên đối với yêu cầu nhận ông H trở lại làm việc thì Công ty P1 cũng không đồng ý.

Bà Phạm Thị Kim P và bà Phạm Minh T là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thống nhất trình bày: Việc Công ty P1 chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là trái với quy định của pháp luật. Đồng thời, Công ty P1 nợ lương và tự ý điều chuyển vị trí công việc, giảm lương không đúng quy định nên ông H yêu cầu Công ty P1 thanh toán tiền lương là phù hợp. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty P1 và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu ý kiến:*

Về tố tụng: Tòa án cấp phúc thẩm và các đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Kháng cáo của bị đơn Công ty P1 đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung kháng cáo: Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm. Việc Công ty P1 chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là trái với quy định của pháp luật, việc điều chỉnh giảm lương khi chuyển đổi vị trí công tác của ông H không đúng quy định của pháp luật nên bản án sơ thẩm buộc Công ty P1 phải trả tiền lương còn nợ, một phần tiền khám chữa bệnh cho ông H trong giai đoạn phát sinh từ tháng 9/2023 đến tháng 02/2024, phạt vi phạm hợp đồng 02 tháng tiền lương và phải trả thêm cho ông H thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là phù hợp với quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động do Công ty P1 không nhận ông H trở lại làm việc là có căn cứ. Công ty P1 kháng cáo là không có cơ sở để chấp nhận nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty cổ phần P1. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Về thủ tục tố tụng:

[1] Kháng cáo của bị đơn Công ty P1 (Viết tắt là Công ty P1) thực hiện đúng theo quy định tại Điều 271, Điều 272, Điều 273 và Điều 276 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Người khởi kiện vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Người kháng cáo giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không tự thỏa thuận được về việc giải quyết toàn bộ vụ án. Vụ án được xét xử theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: bị đơn Công ty P1 yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H. Căn cứ theo Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại nội dung bản án sơ thẩm theo trình tự phúc thẩm.

[3] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Trên cơ sở yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn có trụ sở tại Cụm C, xã L, tỉnh Tây Ninh. Do đó, Tòa án nhân dân khu vực 6 – Tây Ninh xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp yêu cầu trả tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và thụ lý giải quyết là đúng theo quy định tại Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35,



điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; theo khoản 2 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Tố tụng hành chính, Luật Tư pháp người chưa thành niên, Luật phá sản và Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án.

Về nội dung:

[4] Về quan hệ lao động và tiền lương: Các đương sự đều thống nhất vào ngày 01/02/2022, ông Nguyễn Nhật H và Công ty P1 có ký hợp đồng lao động số 122/2022/HĐLĐ-CTYCPPBCNCNAMSÁO, thời hạn 01 năm từ ngày 01/02/2022 đến ngày 31/01/2023, vị trí việc làm là Phó tổng giám đốc, tổng thu nhập là 40.000.000 đồng/tháng gồm lương cơ bản 11.936.250 đồng, tiền hiệu quả công việc theo quy định công ty, tiền cơm tính theo ngày đi làm thực tế, tiền xăng, tiền điện thoại và các khoản phụ cấp không cố định. Sau khi hết thời hạn hợp đồng ngày 31/01/2023 thì ông H và Công ty P1 không ký lại hợp đồng lao động mới và ông H vẫn tiếp tục đi làm tại Công ty P1. Đây được xem là các tình tiết không cần phải chứng minh theo khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự. Nhận thấy, sau khi hết hạn hợp đồng lao động số 122 giữa ông Nguyễn Nhật H và Công ty P1 không ký thêm hợp đồng lao động mới nhưng ông H vẫn tiếp tục làm việc nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động của ông H và Công ty P1 là không xác định thời hạn theo khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động là đúng quy định và mức lương căn cứ theo Quyết định số: 19/2022/QĐ-CTYCPPBCNCNAMSÁO ngày 28/01/2022 là 40.000.000đ/tháng là đúng thực tế.

[5] Xét kháng cáo của đơn Công ty P1 về việc không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm đã chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cho rằng việc giảm lương đã có sự đồng ý của tập thể và việc ông H nghỉ việc không đúng quy định là căn cứ để Công ty P1 ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là đúng với quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[5.1] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp chưa thanh toán đầy đủ với số tiền 289.856.000 của ông H, Hội đồng xét xử nhận thấy: Đại diện bị đơn xác định Công ty P1 chấm dứt lao động với ông H, với lý do ông H thường xuyên nghỉ việc. Ngoài ra, Công ty P1 trình bày có cho ông H nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01/10/2023 đến hết ngày 31/12/2023 lý do bận việc gia đình theo Quyết định của tổng giám đốc số:

93/2023/QĐ-CTYCPPBCNCSNAMSASO ngày 01/10/2023 nhưng không được đại diện nguyên đơn thừa nhận và bị đơn cũng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh ông H xin nghỉ việc trong thời gian này và không đến Công ty P1 làm việc thường xuyên như đại diện bị đơn trình bày. Trong khi đó, Công ty P1 vẫn trả lương hàng tháng cho ông H. Như vậy, có cơ sở xem xét buộc Công ty P1 còn nợ cho ông H. Cụ thể:

+ Đối với tiền lương từ tháng 3/2023 đến tháng 10/2023:

Ngày 14/3/2023, Công ty P1 tổ chức họp thống nhất chủ trương giảm một phần thu nhập đối với toàn bộ tập thể cán bộ công nhân viên trong Công ty P1 (giảm 35% so với thỏa thuận tại hợp đồng lao động). Ông H có tham gia cuộc họp và ký tên vào biên bản tại ô “xác nhận thống nhất nội dung sau cuộc họp”. Đại diện của ông H cho rằng việc ông H ký trước vào mặt trước của Biên bản này là không phù hợp là không có cơ sở vì ông H phải chịu trách nhiệm về chữ ký xác nhận của ông H vào trong biên bản ngày 14/3/2023. Do đó, có cơ sở xác định ông H đồng ý việc điều chỉnh lương giảm 35% so với thỏa thuận tại hợp đồng lao động (là 40.000.000 đồng/tháng x 65% = 26.000.000 đồng/tháng).

Như vậy, từ tháng 3/2023 đến hết tháng 10/2023, số tiền lương Công ty P1 phải trả cho ông H là 26.000.000 đồng x 8 tháng = 208.000.000 đồng. Ông H xác nhận Công ty P1 đã trả cho ông số tiền 161.216.000 đồng (thể hiện qua sao kê tài khoản ngân hàng (Bút lục số 103 đến bút lục số 107)). Như vậy, Công ty P1 còn phải trả thêm cho ông H số tiền là 208.000.000 đồng – 161.216.000 đồng = 46.784.000 đồng.

+ Đối với tiền lương từ tháng 11/2023 đến tháng 3/2024:

Từ tháng 11/2023 đến ngày 31/3/2024, việc Công ty P1 tiếp tục giảm lương 30% và điều chuyển ông H sang vị trí Trưởng ban giám sát từ tháng 11/2023 mà không có văn bản đồng ý của người lao động là vi phạm Điều 29 Bộ luật Lao động. Việc áp dụng mức lương mới chỉ bằng 70% lương cũ khi chưa thỏa thuận là không có căn cứ vi phạm Điều 29 Bộ luật Lao động là tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Như vậy, từ tháng 11/2023 đến tháng 3/2024 mức lương ông H được tính như sau: 34.000.000đồng/tháng (40.000.000đồng/tháng (85%)) x 5tháng = 170.000.000đồng. Ông H xác nhận Công ty P1 đã trả cho ông H số tiền là 12.737.000đồng + 52.183.000 đồng = 64.920.000đồng. Như vậy, Công ty P1

phải trả tiếp tiền lương cho ông H là 170.000.000 đồng – 64.920.000 đồng = 105.080.000 đồng.

Từ đó, Bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền lương của ông Nguyễn Nhật H là có cơ sở.

[5.2] Đối với yêu cầu thanh toán tiền khám chữa bệnh với tổng số tiền 10.518.000 đồng:

+ Ông Nguyễn Nhật H thừa nhận, Công ty P1 đã trả lương đầy đủ và hoàn thành các khoản thanh toán đối với ông H trong năm 2022, từ tháng 3/2023 thì Công ty P1 không trả lương cho ông H theo đúng như thỏa thuận. Như vậy, không có cơ sở xác định trong năm 2022 Công ty P1 chưa thực hiện đầy đủ các khoản bảo hiểm xã hội đối với ông H. Do đó, ông H yêu cầu Công ty P1 thanh toán các hóa đơn chứng từ tiền thuốc phát sinh trong năm 2022 với số tiền 7.351.000 đồng là không có cơ sở để chấp nhận.

+ Đối với tiền khám chữa bệnh ông H yêu cầu Công ty P1 thanh toán theo các hóa đơn phát sinh từ tháng 9/2023 đến tháng 02/2024: Theo phân tích ở trên, từ tháng 3/2023 đến tháng 4/2024, Công ty P1 thanh toán lương không đầy đủ cho ông H. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện của Công ty P1 cũng đồng ý thanh toán tiền khám chữa bệnh theo các hóa đơn phát sinh từ tháng 9/2023 đến tháng 02/2024 với số tiền 3.167.000 đồng nên Hội đồng xét xử ghi nhận. Vì vậy, Bản án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện trên của ông Nguyễn Nhật H, buộc Công ty P1 thanh toán tiền khám chữa bệnh 3.167.000 đồng là phù hợp.

[5.3] Đối với yêu cầu nguyên đơn tuyên buộc Công ty P1 phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, phải trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc cho đến ngày xét xử sơ thẩm, tiền phạt vi phạm hợp đồng lao động bằng 02 tháng lương thực nhận 80.000.000 đồng và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nguyên nhân là do Công ty P1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H là trái với quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử xét thấy:

[5.3.1] Công ty P1 cho rằng ông H tự ý nghỉ việc từ 08/4/2024 đến 29/4/2024 do ông H không tuân thủ thời gian làm việc và nội quy, quy định của Công ty P1 nên Công ty P1 ban hành Quyết định của tổng giám đốc số 08/2024/QĐCDHĐLĐ-CTYPBCNCCNCNS ngày 29/4/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/4/2024 đối với ông Nguyễn Nhật H là đúng

với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, hồ sơ cho thấy ông H ngừng việc từ ngày 08/4/2024 và căn cứ thông báo ngày 31/3/2024 của ông H có nội dung thông báo về việc Công ty vi phạm hợp đồng và đề nghị khắc phục, không phải là thông báo của ông H về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Lý do ông H không đến Công ty P1 làm việc là do Công ty P1 không trả lương theo thỏa thuận và do Công ty P1 không bố trí công việc mới sau khi hết thời hạn điều chuyển (60 ngày theo quy định tại khoản 3 Điều 29 BLLĐ). Việc ông H không đến công ty làm việc là không trái quy định tại khoản 4 Điều 29 Bộ luật lao động: *“Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.”* Như vậy, Công ty P1 cho rằng căn cứ thông báo ngày 31/3/2024 của ông H để ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, không đúng với quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động.

[5.3.2] Do Công ty P1 chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu khởi kiện của ông H về việc buộc Công ty P1 nhận ông H trở lại làm việc, phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cho đến ngày xét xử sơ thẩm, phạt vi phạm hợp đồng 02 tháng tiền lương và phải trả thêm cho ông H thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là phù hợp với quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, Công ty P1 trình bày hiện tại Công ty P1 đang trong quá trình giải thể, giảm biên chế toàn bộ cán bộ công nhân viên, chỉ giữ lại một số vị trí chủ chốt để giải quyết công việc nên không có cơ sở để nhận ông H trở lại làm việc. Do đó, Công ty P1 có trách nhiệm trả cho ông H 02 tháng lương theo hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động thì còn phải trả thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, Công ty P1 phải thanh toán cho ông H tổng cộng 04 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, cụ thể:  $04 \text{ tháng} \times 40.000.000 \text{ đồng/tháng} = 160.000.000 \text{ đồng}$ . Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng  $04 \text{ tháng} \times 34.000.000 \text{ đồng}$  (mức lương theo vị trí Trưởng ban giám sát  $40.000.000 \text{ đồng} \times 85\%$ )  $= 136.000.000 \text{ đồng}$  là không phù hợp mức lương thực tế theo Quyết định số: 19/2022/QĐ- CTYCPPBCNCSNAMSASO ngày 28/01/2022 là  $40.000.000 \text{ đ/tháng}$ . Tuy nhiên, ông H không có kháng cáo nên Hội đồng xét xử chấp nhận số tiền Công ty P1 phải thanh toán cho ông H là  $136.000.000 \text{ đồng}$  như bản án sơ thẩm đã tính là có lợi cho Công ty P1.

[5.3.3] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty P1 phải trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc cho đến ngày xét xử sơ thẩm: Nhận thấy, bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu trả lương đến 31/3/2024 là 151.864.000 đồng và 01 tháng lương 34.000.000 đồng trong những ngày không làm việc (tháng 4/2024) cho đến khi có quyết định nghỉ việc (tổng cộng là 185.864.000 đồng); không chấp nhận yêu cầu đối với số tiền còn lại yêu cầu trả lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm. Tuy nhiên, ông Nguyễn Nhật H đồng ý với quyết định trên của Bản án sơ thẩm, không kháng cáo nên không xem xét lại yêu cầu này ở giai đoạn phúc thẩm.

[6] Công ty P1 kháng cáo nhưng không cung cấp được các chứng cứ hợp lý, hợp pháp chứng minh cho yêu cầu kháng cáo của Công ty P1 là có căn cứ nên Hội đồng xét xử không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty P1, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[7] Về án phí lao động sơ thẩm: Tòa án cấp sơ thẩm miễn án phí lao động sơ thẩm cho ông H và buộc Công ty P1 phải chịu án phí lao động sơ thẩm tính trên số tiền phải thanh toán cho ông H là đúng với quy định của pháp luật.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Do yêu cầu kháng cáo của Công ty P1 không được chấp nhận nên Công ty P1 phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

[9] Quan điểm đề nghị của đại diện Viện kiểm sát phù hợp với quan điểm của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Điều 148, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 29 của 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 yêu cầu kháng cáo của Công ty cổ phần P1.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 12/2025/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6 - Tây Ninh.

- Căn cứ vào các Điều 32, Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; theo khoản 2 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Tố tụng hành



chính, Luật Tư pháp người chưa thành niên, Luật phá sản và Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án. Điều 13, 20, 29, 33, 34, 36, 39, 41, 42, 45, 90, 95 và 96 Bộ luật 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 nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Nhật H đối với bị đơn Công ty cổ phần P1 về việc “yêu cầu trả tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

1.1. Buộc Công ty cổ phần P1 thanh toán tiền lương còn nợ cho ông Nguyễn Nhật H đến 4/2024 là 185.864.000 đồng và tiền khám, chữa bệnh 3.167.000 đồng, tổng cộng là 189.031.000 đồng. Đối với số tiền còn lại ông H yêu cầu trả lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm là không có cơ sở chấp nhận và không chấp nhận yêu cầu số tiền khám, chữa bệnh còn lại là 7.351.000 đồng.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Nhật H về việc buộc Công ty cổ phần P1 nhận trở lại làm việc. Buộc Công ty P1 bồi thường cho ông Nguyễn Nhật H 04 tháng x 34.000.000 đồng/tháng = 136.000.000 đồng.

1.3. Ghi nhận Công ty cổ phần P1 đã đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông Nguyễn Nhật H đến hết tháng 4/2025. Đối với yêu cầu còn lại buộc Công ty P1 đóng BHXH, BHYT, BHTN cho đến ngày xét xử sơ thẩm là không có cơ sở chấp nhận.

2. Về nghĩa vụ chậm thi hành án: Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án phải chịu thêm khoản tiền lãi do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền theo quy định tại khoản 2 Điều 357 của Bộ luật Dân sự.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

3.1. Ông Nguyễn Nhật H thuộc trường hợp được miễn tạm ứng án phí và án phí.

3.2. Buộc Công ty cổ phần P1 chịu 9.750.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Buộc Công ty cổ phần P1 phải chịu 300.000 đồng tiền án phí lao động phúc thẩm nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu tiền tạm ứng

án phí, lệ phí Tòa án số 0008094 ngày 17/10/2025 của Thi hành án dân sự tỉnh Tây Ninh. Công ty cổ phần P1 đã nộp đủ tiền án phí lao động phúc thẩm.

5. Về hướng dẫn thi hành 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 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.

6. Về hiệu lực của bản án: Bản án phúc thẩm này có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

**Nơi nhận:**

- Tòa phúc thẩm – TAND Tối cao tại Thành phố Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND khu 6 - Tây Ninh;
- Thi hành án dân sự tỉnh Tây Ninh;
- Các đương sự;
- Lưu HS; AV.

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

**Đinh Tiền Phương**