

STT	Tên vụ án	Nội dung vụ án	Phán quyết	Ghi chú
1	Bản án số: 57/2023/LĐ-ST Ngày: 12-01-2023 Bình Thạnh, Hồ Chí Minh Võ Duy H – Ngân hàng TMCP NT VN V/v “tranh chấp về trường hợp bị đơn phươg chấm dứt hợp đồng lao động”	Nguyên đơn: Ông Võ Duy H, sinh năm 1991, làm việc tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN – Chi nhánh Đông Sài Gòn từ ngày 01/12/2013. Bị đơn: Ngân hàng TMCP NTVN. 1. Quan hệ lao động Ngày 01/12/2014, ông H và ngân hàng ký HĐLĐ xác định thời hạn 36 tháng, kết thúc vào 30/11/2017, chức danh: chuyên viên quan hệ khách hàng. Trong suốt thời gian làm việc, ông H không bị kỷ luật, hoàn thành nhiệm vụ được giao. 2. Sự việc tranh chấp Hết thời hạn HĐLĐ (30/11/2017), ông H không nhận được thông báo bằng văn bản về việc chấm dứt hợp đồng, nên tiếp tục đi làm từ 01–05/12/2017. Đến ngày 05/12/2017, ông H mới nhận được Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 1476/QĐ-ĐSG-HCNS ngày 31/10/2017, kèm theo Biên bản thanh lý hợp đồng đã ký sẵn, nhưng lại được giao mượn sau khi ông đã tiếp tục làm việc sau khi hết hạn HĐLĐ. Ông H cho rằng: Việc tiếp tục đi làm từ ngày 01/12/2017 đến 05/12/2017 mà không được ký hợp đồng mới là biểu hiện của HĐLĐ không xác định thời hạn theo khoản 2 Điều 22 BLLĐ 2012. Việc chấm dứt HĐLĐ ngày 05/12/2017 là hành vi đơn phươg chấm dứt trái pháp luật, gây thiệt hại cho ông. Yêu cầu khởi kiện:	Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Xác định: Quan hệ lao động đã kết thúc đúng hạn vào 30/11/2017. Ngân hàng không vi phạm nghĩa vụ pháp lý và thực hiện đúng quy trình. Miễn án phí sơ thẩm cho ông H (do thuộc diện được miễn theo quy định).	Tòa xác định việc chấm dứt HĐLĐ là đúng luật, vì hợp đồng đã hết hạn vào 30/11/2017, và ngân hàng đã ban hành quyết định chấm dứt trong thời hạn pháp luật cho phép, không phải hành vi đơn phươg trái pháp luật. Tòa bác lập luận của nguyên đơn về việc hình thành HĐLĐ không xác định thời hạn, dù ông H vẫn đến làm việc 5 ngày sau khi hết hạn hợp đồng — vì ngân hàng đã có quyết định chấm dứt trước đó và giao trong thời hạn 30 ngày theo khoản 2 Điều 22 BLLĐ 2012. Tòa đặc biệt lưu ý đến chi tiết “làm việc thêm 5 ngày không đủ căn cứ để phát sinh quan

	Nhận lại công việc cũ tại ngân hàng; Bồi thường hơn 900 triệu đồng gồm: lương 50 tháng, phụ cấp và lương kinh doanh trong thời gian không được làm việc (từ 12/2017 đến 3/2022). - Ý kiến của bị đơn Ngân hàng cho rằng hợp đồng hết hạn vào 30/11/2017, và đã thông báo bằng lời trước đó, đồng thời đã có quyết định chấm dứt ban hành từ ngày 31/10/2017. Việc ông H nhận quyết định vào ngày 05/12/2017 là do ông không đến làm việc những ngày đầu tháng 12. Không có nghĩa vụ ký lại HĐLĐ hoặc tiếp tục tuyển dụng sau khi hợp đồng hết hạn. Lương kinh doanh của ông H là khoản không cam kết cố định trong hợp đồng, chỉ dựa vào hiệu quả kinh doanh, nên không có cơ sở đòi cố định theo tháng. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về hiệu lực HĐLĐ và hành vi chấm dứt HĐLĐ ngày 01/12/2014 xác định thời hạn 36 tháng là hợp pháp, có hiệu lực đến 30/11/2017. Căn cứ khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2012: Hết hạn HĐLĐ là căn cứ chấm dứt hợp đồng, không cần hành vi đơn phương. Dù ông H làm việc thêm 5 ngày, nhưng ngân hàng đã có quyết định chấm dứt trước đó và giao trong thời hạn 30 ngày, nên không làm phát sinh HĐLĐ không xác định thời hạn. 2. Về yêu cầu nhận lại làm việc và bồi thường		hệ mới”, điều này cho thấy cách áp dụng chuẩn xác, kỹ lưỡng quy định về thời hiệu chuyển đổi loại hợp đồng.
--	---	--	--

		Không có căn cứ xác định việc chấm dứt là đơn phương trái luật, nên các yêu cầu về nhận lại làm việc, tiền lương bồi thường, phụ cấp, lương kinh doanh trong hơn 50 tháng đều bị bác. Tòa cho rằng đây là trường hợp hợp đồng chấm dứt theo đúng thời hạn, không phải đơn phương chấm dứt nên doanh nghiệp không phải bồi thường.		
2	Bản án số: 31/2023/LĐ-ST Ngày: 31/7/2023 Tân Bình, Hồ Chí Minh Trần Thị Cẩm T – Công ty TNHH A1 V/v Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	Nguyên đơn: Bà Trần Thị Cẩm T – làm việc tại Công ty TNHH A1 (A) Limited – Vietnam từ 10/5/2021 theo HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng (đến 9/5/2022), với mức lương gộp 12 triệu đồng/tháng (trong đó lương BHXH là 5 triệu). Bị đơn: Công ty TNHH A1 (A) Limited – Vietnam – doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực siêu thị – nhà hàng tại TP.HCM. - Diễn biến sự việc Ngày 02/8/2021, bà T nhận email cảnh cáo từ công ty về hành vi “không tham gia đào tạo”, với hình thức khiển trách — bà đã phản hồi trong thời hạn yêu cầu, nhưng công ty không phản hồi lại. Ngày 11/8/2021, công ty ban hành Thông báo số 1108/TB-AQĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 12/9/2021, viện dẫn lý do: ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 khiến công ty phải đóng cửa chi nhánh từ 01/8/2021 và thu hẹp quy mô hoạt động. Bà T cho rằng việc này trái luật vì: Công ty không chứng minh được đã “tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc” như quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019. Không có biện pháp điều chuyển vị trí, thỏa thuận tạm hoãn hoặc chi trả ngừng việc. Không thông tin minh bạch việc “đóng cửa chi nhánh”.	Tòa bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị Cẩm T, gồm: Bồi thường 2 tháng lương: 24 triệu đồng. Trả lương 7 tháng ngừng việc: 84 triệu đồng. Truy đóng bảo hiểm từ 9/2021 đến 4/2022. Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14.	Tòa khẳng định việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hợp pháp, vì lý do “dịch bệnh nguy hiểm buộc thu hẹp sản xuất” đúng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ và công ty đã báo trước 30 ngày. Dù nguyên đơn lập luận rằng công ty chưa “tìm mọi biện pháp khắc phục”, Tòa đánh giá việc đã giảm giờ làm, chuyển sang làm tại nhà, trả 50% lương là những nỗ lực hợp lý trong điều kiện dịch bệnh. Tòa bác toàn bộ yêu cầu của người lao động gồm bồi thường

		Do đó, bà khởi kiện, yêu cầu: Công ty bồi thường 2 tháng lương do đơn phương trái luật: 24 triệu đồng. Trả lương 7 tháng không được làm việc (12/9/2021–4/2022): 84 triệu đồng. Truy đóng bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp trong cùng thời gian nêu trên. - Quan điểm của bị đơn và Viện kiểm sát Công ty thừa nhận việc chấm dứt HĐLĐ và xác nhận toàn bộ bồi cảnh dịch bệnh, thua lỗ kéo dài, hoạt động bị đình trệ hoàn toàn từ tháng 8/2021. Khẳng định thông báo chấm dứt HĐLĐ được gửi trước 30 ngày, thuộc trường hợp được đơn phương hợp pháp theo điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ: dịch bệnh nguy hiểm buộc phải thu hẹp hoạt động sau khi đã cố gắng khắc phục. Viện kiểm sát đồng tình với lập luận của công ty, đề nghị bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Quan hệ lao động giữa hai bên được xác lập hợp pháp bằng HĐLĐ có thời hạn 12 tháng, nội dung phù hợp luật. 2. Tính hợp pháp của hành vi chấm dứt HĐLĐ: Tòa xác định: Thời điểm công ty ra thông báo (8/2021) là lúc TP.HCM đang giãn cách nghiêm ngặt, toàn bộ nhà hàng, siêu thị buộc dừng hoạt động. Công ty đã giảm giờ làm, chuyển sang làm việc tại nhà, chi trả 50% lương từ trước — thể hiện đã áp dụng các biện pháp khắc phục. Ngày 11/8/2021, công ty ra thông báo chấm dứt HĐLĐ với thời hạn báo trước 30 ngày, và lý do là dịch bệnh buộc thu hẹp sản xuất.	2 tháng lương, lương 7 tháng ngừng việc và truy đóng BHXH — thể hiện lập trường rõ ràng khi doanh nghiệp có căn cứ pháp lý đầy đủ. Đây là ví dụ điển hình về việc áp dụng linh hoạt nhưng chuẩn xác pháp luật trong bồi cảnh bất khả kháng do Covid-19, và phân định rõ đâu là quyền đơn phương hợp pháp của người sử dụng lao động.
--	--	--	--

		→ Đủ căn cứ thuộc trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ. 3. Về yêu cầu bồi thường và BHXH: Vì việc chấm dứt HĐLĐ hợp pháp nên: Không phát sinh trách nhiệm bồi thường 2 tháng lương hay lương trong thời gian ngừng việc. Không có nghĩa vụ truy đóng bảo hiểm xã hội cho giai đoạn sau chấm dứt HĐLĐ.		
3	Bản án số: 01/2023/LĐ-ST Ngày: 27/7/2023 Mỹ Tho, Tiền Giang T – Công ty B V/v: “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”	Nguyên đơn: Ông T — sinh năm 1976, công nhân trực tiếp sản xuất, làm việc tại Công ty B từ 01/01/2007 theo HĐLĐ không xác định thời hạn, mức lương cơ bản là 5.229.000 đồng/tháng, có thỏa thuận miệng về phụ cấp 4.220.000 đồng/tháng. Bị đơn: Công ty B — doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực chế biến thủy sản đông lạnh, có trụ sở tại KCN Trung An, TP Mỹ Tho. - Diễn biến tranh chấp Ngày 24/5/2022, Công ty B ban hành Quyết định số 05/22-TV về việc chấm dứt HĐLĐ với ông T, với lý do “người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ”. Ông T phản đối, cho rằng quyết định này không đúng luật vì: Công ty không chứng minh được cụ thể việc ông không hoàn thành nhiệm vụ; Không thông báo trước 45 ngày theo luật; Không có biên bản phê bình, nhắc nhở hay đánh giá hiệu suất trước khi chấm dứt hợp đồng. Ngày 15/3/2023, ông T khởi kiện và yêu cầu:	Hủy Quyết định số 05/22-TV ngày 24/5/2022 của Công ty B. Chấm dứt HĐLĐ giữa ông T và Công ty B (theo thỏa thuận tại Tòa). Buộc công ty B trả 112.943.100 đồng cho ông T. Bác các yêu cầu còn lại. Miễn án phí cho ông T, công ty chịu án phí tương ứng.	Tòa bác bỏ hoàn toàn lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng “thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ” vì công ty không có bản mô tả công việc, không có biên bản nhắc nhở, cũng không chứng minh trách nhiệm cá nhân của người lao động trong kết quả kiểm tra an toàn thực phẩm. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không có thông báo trước 45 ngày với HĐLĐ không xác định thời hạn bị xác định là trái luật — một

		Hủy quyết định chấm dứt HĐLĐ; Nhận lại làm việc (hoặc bồi thường 12 tháng lương); Thanh toán lương, ngày phép chưa nghỉ, tiền thưởng Tết, tổn thất tinh thần, và thiệt hại kinh tế (tổng cộng: 278 triệu đồng). Công ty B không đồng ý yêu cầu khởi kiện, chỉ chấp nhận hỗ trợ 2 tháng lương (10,458,000 đồng) và khẳng định quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng là đúng. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về căn cứ chấm dứt hợp đồng Công ty viện dẫn ông T “không hoàn thành nhiệm vụ”, nhưng: Không có bản mô tả công việc rõ ràng, không chứng minh trách nhiệm cụ thể của ông T; Không lập biên bản ghi nhận lỗi, không có đánh giá định kỳ hoặc nhắc nhở bằng văn bản; Căn cứ mà công ty đưa ra (biên bản kiểm tra HACCP, chất lượng thực phẩm) chỉ phản ánh tình trạng chung, không thể kết luận lỗi thuộc về ông T với tư cách đội trưởng. → Tòa xác định: Không đủ căn cứ để kết luận ông T thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ. 2. Về thủ tục chấm dứt HĐLĐ Không có thông báo trước 45 ngày, vi phạm quy định tại Điều 36 BLLĐ 2019 về báo trước đối với HĐLĐ không xác định thời hạn. → Kết luận: Quyết định chấm dứt HĐLĐ ngày 24/5/2022 là đơn phương trái pháp luật.		điểm nhấn quan trọng cho thấy Tòa rất kỹ về mặt thủ tục. Tòa chỉ công nhận lương cơ bản để làm căn cứ bồi thường, không chấp nhận phụ cấp thỏa thuận miệng hoặc các khoản “suy diễn” như thưởng tết, bán tài sản do nghỉ việc — cho thấy sự thận trọng trong đánh giá chứng cứ. Đặc biệt, Tòa chấp nhận một phần bồi thường tổn thất tinh thần dù nguyên đơn không chứng minh thiệt hại cụ thể, dựa trên nguyên tắc bảo vệ danh dự, uy tín bị xâm phạm khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật.
--	--	---	--	--

		3. Về yêu cầu bồi thường và các khoản tiền Tòa xem xét các khoản yêu cầu của ông T và chấp nhận một phần: Tiền bồi thường do vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày: 7.843.500 đồng Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (2 tháng lương): 10.458.000 đồng Tiền lương những ngày không làm việc (14 tháng 2 ngày): 73.554.600 đồng Bồi thường 3 tháng lương do không nhận lại làm việc: 15.687.000 đồng Tổn thất tinh thần (3 lần mức lương cơ sở): 5.400.000 đồng → Tổng cộng: 112.943.100 đồng Các khoản khác (phép năm, thưởng Tết, thiệt hại do không xin được việc mới...) không được chấp nhận vì không đủ chứng cứ hoặc không thuộc nghĩa vụ của công ty theo luật.		
4	Bản án số 02/2023/LĐ-ST ngày 20/7/2023 Nhà Bè, Hồ Chí Minh Trịnh Quốc L – Công ty cổ phần B Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại	Nguyên đơn: Ông Trịnh Quốc L, sinh năm 1991, ký hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần B từ ngày 19/8/2022, sau thời gian thử việc từ 20/6/2022. Bị đơn: Công ty Cổ phần B (Stareal SJC) – hoạt động tại huyện Nhà Bè, TP.HCM. HĐLĐ: Xác định thời hạn 15 tháng, lương cơ bản 5.510.000 đồng, tổng thu nhập thỏa thuận 20.000.000 đồng. - Diễn biến vụ việc Sau khi ký hợp đồng, công ty yêu cầu ông L bổ sung giấy tờ nhân thân (Căn cước công dân, lý lịch có xác nhận địa phương) để làm hồ sơ và mở tài khoản nhận lương. Do ông L chưa nhận được CCCD mới, ông đã dùng bản in màu từ CMND cũ, dán ảnh, ép nhựa và trình cho ngân hàng – bị cho là hành vi giả mạo giấy tờ tùy thân.	Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, gồm cả yêu cầu hủy quyết định nghỉ việc và bồi thường 318 triệu đồng. Công nhận hành vi chấm dứt hợp đồng của công ty là đúng quy định pháp luật. Miễn án phí lao động sơ thẩm cho ông L.	Tòa cho rằng hành vi sử dụng bản in màu từ CMND cũ để mở tài khoản là vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin nhân thân, dù không gây hậu quả nghiêm trọng nhưng vẫn đủ căn cứ để công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng theo điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ. Tòa đánh giá cao việc công ty đã tạo điều kiện khắc phục (đình

	Công ty ra quyết định đình chỉ công tác từ 16/9 đến 15/10/2022 để ông L bổ sung hồ sơ, nhưng sau thời hạn đó ông L vẫn chưa hoàn tất. Ngày 15/9/2022, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA với hiệu lực từ 17/10/2022, căn cứ điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 (cung cấp thông tin không trung thực). - Yêu cầu của nguyên đơn Ông L khởi kiện, cho rằng việc chấm dứt HĐLĐ là đơn phương trái luật, yêu cầu: Hủy quyết định nghỉ việc; Bồi thường tổng cộng 318 triệu đồng, gồm: 8 tháng 23 ngày tiền lương: 175 triệu đồng; 2 tháng lương do đơn phương trái luật: 40 triệu đồng; 2 tháng lương không báo trước: 40 triệu đồng; BHXH, BHYT, BHTN: 37,6 triệu đồng; Lương tháng 13 và quyền lợi bảo hiểm sức khỏe PVI; Lãi suất ngân hàng phát sinh: 21,5 triệu đồng. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng Tòa nhận định Công ty có quyền chấm dứt HĐLĐ, vì: Ông L không cung cấp được giấy tờ nhân thân theo quy định (CCCD, lý lịch...); Có hành vi sử dụng bản in màu từ CMND để mở tài khoản ngân hàng — dù không có ý định xấu nhưng vi phạm chuẩn mực quản lý thông tin nhân sự; Công ty đã tạo điều kiện gia hạn 30 ngày để bổ sung, nhưng ông L không hoàn tất. → Hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin nhân thân được xem là lý do chính đáng theo điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ.		chỉ công tác 30 ngày để bổ sung hồ sơ) trước khi ra quyết định nghỉ việc — cho thấy doanh nghiệp không vội vàng mà đã tuân thủ bước xử lý nội bộ. Phán quyết thể hiện sự đề cao chuẩn mực quản trị nhân sự, đặc biệt với các ngành yêu cầu minh bạch hồ sơ — Tòa xem việc không cung cấp giấy tờ cá nhân là vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ lao động, dù hợp đồng đã ký và người lao động đã làm việc. Đây là bản án đáng chú ý vì Tòa cân nhắc cả hình thức và nội dung khi đánh giá tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt, kể cả yếu tố hành vi không gian dối ác ý nhưng vẫn bị xem là
--	---	--	---

		2. Về thời gian báo trước và thủ tục Tòa xác định Công ty báo trước đầy đủ (từ ngày thông báo 15/9 đến ngày chấm dứt 17/10 là đủ 32 ngày) → không vi phạm quy định về thời gian báo trước. 3. Về các yêu cầu bồi thường khác Tòa không chấp nhận yêu cầu bồi thường các khoản: Bảo hiểm tính trên toàn bộ thu nhập 20 triệu đồng (vì theo luật chỉ tính trên lương cơ bản); Lương tháng 13 (vì chưa đủ 12 tháng làm việc); Lãi suất và quyền lợi bảo hiểm sức khỏe (vì hợp đồng đã chấm dứt đúng luật).		trái chuẩn mực tuyển dụng.
5	Bản án số 04/2024/LĐ-ST ngày 13/5/2024 Biên Hòa, Đồng Nai Nguyễn Đỗ Như T – Công ty cổ phần D1 Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	Nguyên đơn: Ông Nguyễn Đỗ Như T – bác sĩ chuyên khoa, từng giữ chức Phó Giám đốc phụ trách Khoa Nhi tại Bệnh viện D1 (Công ty CP D1). Bị đơn: Bệnh viện D1 – đại diện theo ủy quyền là ông Vũ Đình Q. Quan hệ lao động: Ký HĐLĐ lần đầu năm 2015, sau đó liên tục ký tiếp các HĐLĐ có thời hạn và không xác định thời hạn. Hợp đồng đang có hiệu lực tại thời điểm xảy ra tranh chấp là HĐLĐ không xác định thời hạn ký ngày 01/7/2020, chức danh Phó Giám đốc phụ trách khoa Nhi. - Sự kiện phát sinh tranh chấp Ngày 01/8/2022, công ty ra QĐ số 425/QĐ-BVAC cách chức ông T do “vi phạm nội quy lao động” (không hợp tác, vắng hợp...) Ngày 08/8/2022, ra tiếp QĐ số 432/QĐ-BVAC điều chuyển ông T làm Phó Trưởng Phòng Kế hoạch Tổng hợp, có hiệu lực từ 09/8/2022.	Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T. Xác định Bệnh viện D1 chấm dứt HĐLĐ đúng quy định cả về căn cứ lẫn thủ tục. Miễn án phí cho ông T; Bệnh viện không phải chịu án phí.	Tòa đánh giá cao quyền điều động nhân sự của người sử dụng lao động, khi cho rằng việc phân công bác sĩ từ khoa Nhi sang phòng Kế hoạch tổng hợp vẫn “phù hợp chuyên môn” và không làm thay đổi nội dung HĐLĐ — một lập luận đáng chú ý khi ranh giới “công việc phù hợp” thường gây tranh cãi.

	Ông T không chấp hành, cho rằng công việc điều chuyển không phù hợp chuyên môn, không có thông báo 7 ngày như trong hợp đồng. Ông tiếp tục đến khoa Nhi làm việc nhưng bị bảo vệ ngăn không cho vào, buộc phải “về nhà chờ xử lý”. Ngày 18/8/2022, Bệnh viện ra QĐ số 452/QĐ-BVAC chấm dứt HĐLĐ với ông T với lý do: “Tự ý bỏ việc từ 11–18/8/2022 không lý do chính đáng”, căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019. Ông T khởi kiện, cho rằng việc cắt chức, điều chuyển và chấm dứt HĐLĐ đều trái quy định pháp luật. - Yêu cầu của nguyên đơn Ông T yêu cầu: Tuyên việc chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật; Bồi thường tổng cộng hơn 2,7 tỷ đồng, gồm: 2 tháng lương do chấm dứt trái luật; 16 tháng tiền lương do không được làm việc; Bồi thường 8,5 tháng lương theo thâm niên; Truy đóng BHXH, BHYT, BHTN tương ứng. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về hành vi chấm dứt HĐLĐ Tòa xác định: sau khi bị cách chức từ ngày 05/8/2022, ông T không còn là Phó GĐ Khoa Nhi, được phân công về Phòng Kế hoạch tổng hợp theo QĐ 432/QĐ-BVAC. Việc điều chuyển là quyền của người sử dụng lao động, không thay đổi nội dung hợp đồng (chức danh chuyên môn vẫn là bác sĩ). Tòa nhận định việc ông T không đến vị trí làm việc mới từ 11–18/8/2022 và không chấm công là có thật, dù ông T cho rằng bị ngăn cản.	Lý do “tự ý nghỉ việc từ 5 ngày trở lên” được xác nhận có căn cứ rõ ràng, với dữ liệu chấm công điện tử, email nội bộ, và biên bản nhân sự — cho thấy Tòa xem trọng chứng cứ quản trị hiện đại của doanh nghiệp. Tòa bác toàn bộ yêu cầu của người lao động, kể cả đòi bồi thường hơn 2,7 tỷ đồng, vì không chứng minh được việc bị ngăn cản làm việc như đã nêu. Đây là bản án đáng chú ý vì thể hiện xu hướng tăng tính kỷ luật và quản trị hệ thống trong tranh chấp lao động, nhất là với nhân sự có vị trí quản lý cao.
--	--	---

		Bệnh viện đã thông báo bằng email nội bộ, có phần mềm chấm công điện tử ghi nhận ông T không có mặt, không có chứng cứ về việc “bị ngăn cản”. → Việc Bệnh viện đơn phương chấm dứt HĐLĐ là có căn cứ, đúng luật, thuộc điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ (tự ý nghỉ từ 5 ngày liên tục trở lên). 2. Về trình tự, thủ tục Trong trường hợp này, không cần báo trước khi chấm dứt HĐLĐ (theo khoản 3 Điều 36 BLLĐ) nên việc ra quyết định ngày 18/8/2022 là hợp lệ.		
6	Bản án số 01.2024/LĐ-ST ngày 11/4/2024 Phú Mỹ, Bà Rịa – Vũng Tàu Phạm Văn N – Công ty TNHH E Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	Nguyên đơn: Ông Phạm Văn N, sinh năm 1984 – làm việc tại Công ty TNHH E với chức danh kỹ thuật cơ khí, theo HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng (23/11/2022 – 23/11/2023), lương 9 triệu/tháng. Bị đơn: Công ty TNHH E – do bà Chang C.Y làm Tổng Giám đốc, ủy quyền điều hành cho ông Nguyễn Văn L và ông Đỗ Văn D. - Diễn biến và nguyên nhân tranh chấp Ông N đã từng ký hợp đồng lao động hai lần với công ty (năm 2021 và 2022); hợp đồng thứ hai – HĐLĐ số 2212 – vẫn còn hiệu lực tại thời điểm tranh chấp. Giữa tháng 7/2023, ông N được ông L (Giám đốc điều hành) thông báo tình hình công ty “hết việc, khó khăn tài chính” và đề nghị ông tạm nghỉ không lương. Ông N đồng ý nghỉ 3 ngày (26–28/7) và báo trước qua Zalo, được ông L xác nhận đồng ý. Tuy nhiên, ngày 28/7/2023, ông N bất ngờ nhận Thông báo chấm dứt HĐLĐ (có hiệu lực từ 1/8/2023), lý do: “nghỉ việc không lý do nhiều ngày liên tục”. Ngày 1/8/2023, công ty ban hành Quyết định 002/2022/QĐNV chính thức chấm dứt HĐLĐ với ông N. Phía công ty cho rằng ông N đã nghỉ đến 5 ngày (26, 27, 28, 29, 31/7) mà không xin phép chính thức – không có đơn hoặc xác nhận hợp lệ.	Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn. Hủy Quyết định 002/2022/QĐNV của công ty. Tuyên chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 24/11/2023. Buộc công ty bồi thường cho ông N tổng cộng: 45.312.000 đồng. Công ty chịu án phí sơ thẩm 2.265.600 đồng, ông N được miễn án phí.	Tòa bác bỏ lý do “nghỉ không phép nhiều ngày” vì ông N chỉ nghỉ 3 ngày, chưa đủ 5 ngày làm việc liên tục và có tin nhắn xin phép được chấp thuận — cho thấy Tòa rất nghiêm ngặt khi áp dụng điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ. HĐLĐ đã hết hạn tại thời điểm xét xử nên dù Tòa tuyên việc chấm dứt là trái luật, vẫn không buộc công ty nhận người lao động trở lại — một điểm xử lý linh hoạt, sát thực tế.

		Ông N cho rằng công ty đã đồng ý qua Zalo, và việc nghỉ chưa đủ 5 ngày làm việc liên tục như Điều 36 BLLĐ. Ông khởi kiện yêu cầu: Hủy quyết định chấm dứt, Được nhận lại làm việc, Bồi thường lương những ngày không được làm việc, Tiền vi phạm không báo trước và đơn phương trái luật (tổng cộng 78,3 triệu đồng). NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về căn cứ chấm dứt HĐLĐ Công ty căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ (nghỉ không lý do từ 5 ngày làm việc liên tục) để ra quyết định. Tòa xác định: Ông N chỉ nghỉ 3 ngày làm việc (26–28/7), không đủ “5 ngày liên tục”; Ông có báo trước qua tin nhắn Zalo và được đồng ý bằng phản hồi rõ ràng; Việc công ty viện dẫn lý do “nghỉ không phép” là không phù hợp thực tế và luật định. → Việc chấm dứt là đơn phương trái pháp luật. 2. Về việc nhận lại làm việc Do đến thời điểm xét xử HĐLĐ đã hết hạn (23/11/2023) và ông N đã có việc mới, Tòa không buộc công ty tiếp nhận lại mà tuyên chấm dứt quan hệ lao động từ 24/11/2023. 3. Về các khoản bồi thường Tòa chấp nhận một phần yêu cầu:		Các khoản bồi thường được tính rất cẩn trọng, chỉ ghi nhận lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm (loại trừ phụ cấp điện thoại, cơm), thể hiện Tòa áp dụng rành mạch nguyên tắc về mức tính lương đóng BHXH. Bản án nổi bật ở chỗ Tòa sử dụng chính xác chứng cứ giao tiếp qua Zalo để làm căn cứ chứng minh có xin phép nghỉ — điều không phổ biến trong các vụ án lao động trước đây.
--	--	--	--	--

		Tiền lương và phụ cấp 3 tháng 23 ngày không được làm việc (01/8–23/11/2023): 29.912.000 đồng (tính theo mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm: 7,7 triệu/tháng). Bồi thường 2 tháng lương do chấm dứt trái luật: 15.400.000 đồng. Không chấp nhận bồi thường 2 tháng lương bổ sung theo Điều 41.3 BLLĐ (vì không thuộc trường hợp “không muốn nhận lại người lao động”). Không chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền vi phạm nghĩa vụ “không báo trước” vì điểm e Điều 36 không yêu cầu báo trước. Đình chỉ yêu cầu truy đóng BHXH do ông N tự nguyện rút.		
7	Bản án số: 10/2024/LĐ-ST Ngày: 28-3-2024 Quận 1, Hồ Chí Minh Lý Thệ Tâm N – Công ty TNHH F V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	Nguyên đơn: Bà Lý Thệ Tâm N – Quản lý dự án, ký HĐLĐ với Công ty TNHH F ngày 25/9/2021, thời hạn 12 tháng, mức lương 20.000.000 đồng/tháng. Bị đơn: Công ty TNHH F – đại diện theo ủy quyền: ông Dương Quốc Á và bà Nguyễn Thị Thu T1. Quan hệ lao động phát sinh hợp pháp, hợp đồng ghi rõ chức danh, mô tả công việc, KPI hàng tháng. - Diễn biến và phát sinh tranh chấp Ngày 17/01/2022, công ty ra Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ, chấm dứt HĐLĐ với bà N với lý do: “Không thường xuyên hoàn thành công việc theo hợp đồng và KPI được giao”. Ngày chấm dứt chính thức: 17/02/2022 (báo trước 30 ngày). Bà N phản đối, cho rằng: Không được cung cấp quy chế đánh giá hoặc mô tả công việc cụ thể; Không có biên bản nhắc nhở, không có đánh giá định kỳ minh bạch; Quyết định chấm dứt là đơn phương trái luật và gây thiệt hại vật chất lẫn uy tín.	Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện: Buộc công ty thu hồi Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 002/QĐCDHDLĐ; Buộc công ty trả 146.672.000 đồng (lương từ 17/2 đến 25/9/2022); Buộc công ty bồi thường thêm 40.000.000 đồng (2 tháng lương); Tổng cộng: 186.672.000 đồng.	Tòa bác bỏ lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng “không hoàn thành KPI” vì doanh nghiệp không chứng minh được quy trình đánh giá đúng luật: không có biên bản nhắc nhở, không đảm bảo thời điểm đánh giá phù hợp, và đánh giá còn dựa trên phụ lục hợp đồng chưa có hiệu lực tại thời điểm chấm điểm. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị xác định là trái pháp luật, mặc dù công ty có Quy chế đánh giá KPI lấy ý kiến công

		Bà N khởi kiện, yêu cầu: Buộc công ty thu hồi quyết định chấm dứt HĐLĐ; Bồi thường 386.672.000 đồng tiền lương từ 17/02/2022 đến 25/9/2023; Bồi thường 80.000.000 đồng (4 tháng lương) do không được nhận lại làm việc. Công ty phản bác, cho rằng: Đã chấm dứt đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019; Có giao KPI qua app nội bộ, có đánh giá hàng quý; Sau khi nghỉ việc, bà N còn ký HĐ môi giới mới với công ty (21/2/2022–21/5/2022), chứng tỏ hai bên không có mâu thuẫn; Việc chấm dứt là “êm đẹp”, đã giải quyết đầy đủ quyền lợi, không có đơn phương trái luật. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ Tòa công nhận công ty có ban hành Quy chế đánh giá đã lấy ý kiến công đoàn, KPI được giao hàng tháng qua hệ thống nội bộ. Tuy nhiên: Công ty không có biên bản nhắc nhở, không lập biên bản vi phạm, không chứng minh nguyên đơn “thường xuyên không hoàn thành công việc”; Bảng đánh giá nhân viên lập sau khi đã ra quyết định chấm dứt HĐLĐ; KPI không thể là căn cứ duy nhất khi hợp đồng có nhiều hạng mục khác – và việc đánh giá lại căn cứ vào cả công việc phụ lục hợp đồng mới có hiệu lực sau ngày bị đánh giá (19/11/2021), nhưng lại dùng làm tiêu chí từ tháng 10/2021.	Bác yêu cầu đòi lương sau khi HĐLĐ hết hạn (26/9/2022–25/9/2023) và yêu cầu đòi thêm 2 tháng lương ngoài quy định. Đình chỉ các yêu cầu đã rút (về hủy quyết định, yêu cầu BHYT). Miễn án phí cho nguyên đơn; công ty phải chịu án phí sơ thẩm 5.600.160 đồng.	đoàn — điều này cho thấy Tòa rất nghiêm ngặt không chỉ ở hình thức mà cả quy trình thực hiện. Dù nguyên đơn yêu cầu được bồi thường đến thời điểm xét xử, Tòa chỉ chấp nhận đến ngày hết hạn HĐLĐ (25/9/2022), phản ánh cách áp dụng ranh mạch giữa quyền lợi hợp lý và giới hạn pháp lý trong quan hệ có thời hạn. Đặc biệt, Tòa ghi nhận chính xác giá trị pháp lý của tin nhắn, email nội bộ, dữ liệu bảo hiểm, kết hợp cả quy định luật và thực tiễn quản lý để lượng hóa nghĩa vụ tài chính rõ ràng cho doanh nghiệp.
--	--	--	---	---

		→ Tòa kết luận: công ty không thực hiện đúng quy trình đánh giá, không chứng minh được lỗi của bà N, và việc đơn phương chấm dứt là trái pháp luật. 2. Về trách nhiệm bồi thường và các nghĩa vụ khác Thời hạn HĐLĐ chỉ đến ngày 25/9/2022, nên Tòa chỉ chấp nhận yêu cầu trả lương từ 17/2/2022 đến 25/9/2022: → 7 tháng 8 ngày × 20 triệu = 146.672.000 đồng. Về yêu cầu bồi thường thêm 2 tháng lương (40 triệu) do không được nhận lại làm việc: → Tòa chấp nhận 2 tháng (thay vì 4 tháng như nguyên đơn yêu cầu), theo khoản 3 Điều 41 BLLĐ. Không chấp nhận yêu cầu tính lương từ 26/9/2022 đến 25/9/2023, vì HĐLĐ đã hết hạn, không được gia hạn. Không chấp nhận yêu cầu bảo hiểm y tế, vì nguyên đơn rút yêu cầu tại tòa.		
--	--	--	--	--