

SA THẢI TRÁ HÌNH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUA MỘT VỤ ÁN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN LÝ THẮNG

Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 28/8/2026. Sửa chữa xong 30/9/2026. Duyệt đăng 05/10/2026.

Abstract

A document labeled as a “notice” may effectively terminate an employment relationship even when it is not formally presented as a dismissal decision. Drawing on first-instance Judgment No. 36/2025/LĐ-ST and appellate Judgment No. 50/2026/LĐ-PT in Ho Chi Minh City, this article examines how courts identify an unlawful termination commonly described as “disguised dismissal.” The analysis focuses on Notice No. 08-2024/TB-GD, messages from the employer’s representative, and approved leave records. It clarifies the boundaries among different forms of employment termination, the allocation of the burden of proof, and requirements for preserving electronic communications. The term “disguised dismissal” is descriptive and does not constitute a separate statutory ground for dismissal.

Keywords: Disguised dismissal, electronic evidence, Ho Chi Minh City, labor disputes, unilateral termination of employment contracts.

1. Đặt vấn đề

Tranh chấp chấm dứt việc làm không phải lúc nào cũng bắt đầu bằng quyết định ghi rõ hai chữ “sa thải”. Có doanh nghiệp gửi thông báo, viện dẫn vi phạm nội quy hoặc kết quả công việc, rồi cho rằng văn bản chỉ nhằm cảnh báo. Khi nội dung thông báo và cách các bên ứng xử cho thấy điều ngược lại, việc phân loại hành vi sẽ quyết định căn cứ, thủ tục và trách nhiệm pháp lý. Nhầm lẫn giữa kỷ luật sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng có thể dẫn tới áp dụng sai chế định. Qua Bản án số 36/2025/LĐ-ST và Bản án số 50/2026/LĐ-PT tại Thành phố Hồ Chí Minh, bài viết xem xét cách Tòa án đọc cùng lúc thông báo chấm dứt, tin nhắn Zalo và hồ sơ nghỉ phép. Trọng tâm là cách hiểu “sa thải trá hình” ở nghĩa mô tả, phân biệt các căn cứ chấm dứt hợp đồng, đánh giá chứng cứ giữa hai cấp xét xử và lưu trữ dữ liệu điện tử. Do chỉ khảo sát một vụ án, bài viết không khái quát thành xu hướng xét xử chung.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận và pháp lý về nhận diện “sa thải trá hình”

2.1.1. Khái niệm, đặc điểm và tác động của “sa thải trá hình”

“Sa thải trá hình” không phải tên hình thức kỷ luật hay căn cứ chấm dứt hợp đồng trong Bộ luật Lao động năm 2019. Bài viết dùng cụm từ này để mô tả việc người lao động (NLĐ) thực tế bị loại khỏi công việc, nhưng hình thức thể hiện không cho thấy ngay bản chất pháp lý. Khi bàn về *constructive dismissal* ở Anh, Brodie (2022) chỉ ra trường hợp hành vi của người sử dụng lao động khiến NLĐ phải tự chấm dứt hợp đồng. Nghiên cứu ấy có giá trị tham khảo về cách nhìn vào thực chất quan hệ lao động, song không thể đồng nhất với vụ án này: Công ty B đã gửi thông báo ghi việc chấm dứt hợp đồng. Biểu hiện của hiện tượng cũng không đồng nhất. Có doanh nghiệp dùng văn bản mang tên trung tính nhưng ấn định ngày NLĐ phải nghỉ; có trường hợp không ra văn bản, chỉ dẫn thu hẹp công việc và điều kiện làm việc. Degen và Zekavat (2022) mô tả việc loại bỏ nhà quản lý một cách âm thầm qua hai trường hợp ở

Email: thangtran0589@gmail.com

Đức. Tuy nhiên, chuyển công tác, ngừng việc hoặc nhận xét hiệu suất thấp chưa đủ chứng minh hợp đồng đã chấm dứt. Cần xác định ai đưa ra ý chí kết thúc quan hệ lao động, ý chí đó được truyền đạt thế nào và đã làm phát sinh hậu quả gì. Mất việc có thể làm gián đoạn thu nhập, ảnh hưởng nghề nghiệp và buộc NLĐ tốn thời gian, chi phí để theo đuổi tranh chấp. Martin và Southey (2026), khi nghiên cứu NLĐ Australia, ghi nhận cả thiệt hại vật chất và ảnh hưởng tâm lý, xã hội sau những trường hợp họ cảm thấy bị chấm dứt việc làm thiếu công bằng. Kết quả này gợi mở một cách nhìn rộng hơn về tác động, không chứng minh NLĐ A đã chịu những thiệt hại tương tự. Trong vụ án được phân tích, nguyên đơn đã rút yêu cầu bồi thường tổn thất tinh thần nên không thể quy thêm thiệt hại từ nhận định của Tòa án.

2.1.2. Cơ sở pháp lý và phân biệt các cơ chế chấm dứt

Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019) thiết lập các cơ chế khác nhau. Điều 124 coi sa thải là một hình thức kỷ luật; Điều 125 giới hạn trường hợp áp dụng và Điều 122 quy định nguyên tắc, trình tự xử lý. Trong khi đó, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người sử dụng lao động nằm ở Điều 36. Điểm a khoản 1 đề cập đến trường hợp thường xuyên không hoàn thành công việc theo tiêu chí hợp pháp; điểm e khoản 1 liên quan đến tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không có lý do chính đáng. Nếu hai bên tự nguyện thỏa thuận chấm dứt, căn cứ áp dụng là khoản 3 Điều 34. Không thể chuyển từ cơ chế này sang cơ chế khác chỉ bằng tên văn bản. Điều 39 xác định thế nào là đơn phương chấm dứt trái pháp luật, còn Điều 41 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động, trong đó có tiền lương, các khoản bảo hiểm tương ứng và ít nhất hai tháng tiền lương theo hợp đồng, tùy trường hợp. Theo các điều 118 và 119, doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động phải có nội quy bằng văn bản và đăng ký theo luật định. Việc chưa đăng ký nội quy, tuy nhiên, không tự biến một thông báo chấm dứt thành quyết định kỷ luật sa thải. Bởi vậy, cần đối chiếu hợp đồng, lý do, thủ tục và hồ sơ làm việc; Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC (Viện kiểm sát nhân dân tối cao, 2022) cũng đề cập việc kiểm tra những tài liệu này.

2.1.3. Nghĩa vụ chứng minh và chứng cứ điện tử

Bất lợi thường thấy của NLĐ khi khởi kiện là không nắm được toàn bộ tài liệu về chính công việc của mình. Bảng chấm công, tiêu chí đánh giá, nội quy và hồ sơ phê duyệt nghỉ thường do doanh nghiệp lưu giữ. Điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định: nếu NLĐ không thể giao nộp chứng cứ vì chúng đang do người sử dụng lao động quản lý, doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp cho Tòa án (Quốc hội, 2015). Điều này không loại bỏ nghĩa vụ trình bày vụ việc và giao nộp tài liệu hiện có của NLĐ, mà xử lý chênh lệch về khả năng tiếp cận hồ sơ. Đối với tin nhắn và email, điều cần kiểm tra là nguồn thông tin, người gửi và tính liên tục của nội dung. Các Điều 93–95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định về chứng cứ, nguồn chứng cứ và xác định chứng cứ; Điều 94 ghi nhận dữ liệu điện tử là một nguồn chứng cứ. Khoản 2 Điều 11 Luật Giao dịch điện tử năm 2023 yêu cầu đánh giá độ tin cậy của quá trình khởi tạo, gửi, nhận, lưu trữ và tính toàn vẹn của thông điệp dữ liệu (Quốc hội, 2023). Tường Duy Lượng (2025) lưu ý không nên đồng nhất nguồn chứa thông tin với chứng cứ đã được kiểm tra, đánh giá. Vì vậy, một ảnh chụp tin nhắn chỉ thật sự có sức thuyết phục khi được đặt cạnh hồ sơ có chữ ký và các diễn biến liên quan.

2.1.4. Phạm vi và phương pháp phân tích tình huống

Nghiên cứu sử dụng phân tích quy phạm kết hợp với phân tích tình huống. Các quy định về lao động, tố tụng dân sự, giao dịch điện tử và thi hành án được đối chiếu theo bốn nội dung: loại hành vi chấm dứt, căn cứ và hậu quả pháp lý, trách nhiệm giao nộp chứng cứ và đánh giá thông điệp dữ liệu. Nguồn tình huống gồm Bản án số 36/2025/LĐ-ST và Bản án số 50/2026/LĐ-PT. Việc so sánh tập trung vào kết luận được giữ nguyên, ý kiến kháng cáo và phần quyết định bị sửa. Quyết định số 96854/QĐ-THADS ngày 16/7/2026 chỉ dùng để đối chiếu khoản tiền đưa ra thi hành, không chứng minh đã thanh toán xong. Thông tin được sắp theo quan hệ lao động, văn bản chấm dứt, hồ sơ nghỉ phép, trao đổi giữa các bên và hậu quả tài chính. Lời trình bày của đương sự, người làm chứng được phân biệt với nhận định của Hội đồng xét xử. Bài viết mã hóa chủ thể thành NLĐ A và Công ty B, nhưng giữ số hiệu văn bản, mốc thời gian và số liệu cần thiết để đối chiếu.

2.2. Thực tiễn nhận diện hành vi chấm dứt qua vụ án tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Các dấu hiệu cần xem xét khi phân loại hành vi

Khi một “thông báo” gây tranh cãi, trước hết phải đọc nội dung. Văn bản ghi rõ NLĐ, lý do và ngày kết thúc hợp đồng khác với thư yêu cầu sửa lỗi hoặc thông báo dự kiến xử lý kỷ luật. Tiêu đề có thể giúp hiểu ý định ban hành, nhưng không đủ để phủ nhận nội dung chấm dứt đã được viết ra. Sau đó, cần kiểm tra việc doanh nghiệp có tiếp tục giao việc, trả lương và cho NLĐ làm việc hay không. Mỗi lý do chấm dứt đòi hỏi loại chứng cứ riêng. Nếu nói NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc, doanh nghiệp cần có tiêu chí đánh giá, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện. Nếu viện dẫn tự ý bỏ việc theo điểm e khoản 1 Điều 36, phải kiểm tra ngày nghỉ, tính liên tục và việc có được chấp thuận hay không. Những nhận xét như “thiếu hợp tác” hoặc “không phù hợp văn hóa” phản ánh bất đồng giữa hai bên, nhưng chưa đủ để chứng minh căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng. Nguồn chứng cứ cũng quan trọng. NLĐ thường chỉ có hợp đồng, thư điện tử và tin nhắn mình đã nhận, còn dữ liệu đánh giá, chấm công nằm trong hệ thống doanh nghiệp. Khi tài liệu liên quan không xuất hiện trong hồ sơ, cần làm rõ bên nào lưu giữ và đã được yêu cầu cung cấp hay chưa. Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 giúp giải quyết tình huống này, nhưng không miễn việc kiểm tra tính xác thực của những chứng cứ khác.

2.2.2. Diễn biến vụ án và đánh giá của hai cấp Tòa án

Theo Bản án số 36/2025/LĐ-ST, NLĐ A ký hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng với Công ty B, từ ngày 10/3/2024 đến ngày 09/3/2025, làm Media Editor thuộc bộ phận Marketing. Mức lương ban đầu là 10.000.000 đồng/tháng; phụ lục ngày 01/6/2024 xác định tổng tiền lương 13.000.000 đồng/tháng, gồm lương cơ bản và phụ cấp (Bản án số 36/2025/LĐ-ST, tr. 2, 6-7). Đây là dữ kiện nền để xác định thời hạn hợp đồng và nghĩa vụ tài chính. Ngày 02/7/2024, NLĐ A nhận qua email Thông báo số 08-2024/TB-GĐ do Công ty B ban hành ngày 01/7/2024. Văn bản ghi “chấm dứt hợp đồng lao động”, ấn định thời điểm từ ngày 31/7/2024 và nêu các lý do liên quan đến nghĩa vụ hợp đồng, quy định nội bộ và thời gian làm việc. Công ty B cho rằng đây chỉ là thông báo nhằm răn đe. Cấp sơ thẩm không chấp nhận cách giải thích này vì văn bản không yêu cầu khắc phục và cũng không thể hiện hợp đồng sẽ tiếp tục sau ngày 31/7/2024 (Bản án số 36/2025/LĐ-ST, tr. 6-7). Bị đơn còn cho rằng NLĐ A không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm nội quy và tự ý nghỉ dài ngày. Trưởng phòng Marketing cũng nhận xét NLĐ thường làm việc theo ý mình và không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử ghi nhận Công ty B không giao nộp tài liệu cụ thể về nhiệm vụ không hoàn thành, không có biên bản nhắc nhở hay tài liệu thể hiện việc không tuân thủ chỉ đạo. Đại diện doanh nghiệp đồng thời xác nhận Công ty có trên 10 NLĐ nhưng chưa đăng ký nội quy lao động với cơ quan có thẩm quyền (Bản án số 36/2025/LĐ-ST, tr. 6). Lý do “tự ý bỏ việc” được kiểm tra bằng chuỗi tài liệu khác. Hồ sơ thể hiện NLĐ A xin nghỉ ốm ngày 08 và 09/7/2024; đơn nghỉ không hưởng lương từ ngày 12/7 đến 31/7/2024 có chữ ký của Giám đốc nhân sự. Trao đổi trên Zalo giữa Giám đốc nhân sự và người đại diện theo pháp luật xác nhận việc nghỉ đã được chấp thuận. Tin nhắn ngày 08/7/2024 của người đại diện còn nêu rằng đã có văn bản chính thức “cho thôi việc” và nếu tiếp tục đến công ty thì thời gian đó không được tính lương. Cấp sơ thẩm dùng chuỗi tài liệu này để bác lập luận tự ý bỏ việc và kiểm tra cách Công ty giải thích Thông báo số 08-2024/TB-GĐ (Bản án số 36/2025/LĐ-ST, tr. 7). Từ các chứng cứ trên, cấp sơ thẩm xác định Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Công ty phải trả 94.250.000 đồng tiền lương trong 07 tháng 09 ngày NLĐ không được làm việc, 26.000.000 đồng tương ứng với hai tháng tiền lương và 1.200.000 đồng tiền lãi chậm trả, tổng cộng 121.450.000 đồng. Yêu cầu bồi thường tổn thất tinh thần 40.000.000 đồng và yêu cầu chốt sổ bảo hiểm xã hội được đình chỉ do nguyên đơn rút yêu cầu (Bản án số 36/2025/LĐ-ST, tr. 5, 7-9).

Nguyên đơn còn trình bày rằng mình phải ngồi dưới camera, không được giao việc đúng chuyên môn và bị hạn chế thiết bị làm việc. Những chi tiết này thuộc lời trình bày của một bên; bản án không sử dụng riêng chúng làm căn cứ quyết định. Vì vậy, sẽ thiếu chính xác nếu coi đó là các sự kiện đã được Tòa án xác nhận. Cấp sơ thẩm chủ yếu dựa vào nội dung thông báo, đơn nghỉ, tin nhắn và việc doanh

nghiệp không có hồ sơ cụ thể chứng minh lý do chấm dứt. Ở cấp phúc thẩm, Công ty B tiếp tục lập luận rằng Thông báo số 08-2024/TB-GĐ chỉ nhằm răn đe và đề nghị xem xét tính hợp pháp của tin nhắn Zalo. Bản án số 50/2026/LĐ-PT xem xét chính nội dung thông báo: người bị chấm dứt, lý do và thời điểm 31/7/2024. Đối chiếu văn bản ấy với tin nhắn “cho thôi việc” và đơn nghỉ có chữ ký, Hội đồng xét xử giữ nguyên kết luận về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (tr. 8–9). Lập luận phúc thẩm đáng chú ý vì không tách từng tài liệu khỏi hoàn cảnh phát sinh. Chỉ dựa vào tên “thông báo” sẽ bỏ qua ngày kết thúc hợp đồng được ghi cụ thể; chỉ dựa vào ảnh chụp Zalo lại dễ làm nảy sinh tranh luận về người gửi và bối cảnh trao đổi. Ở đây, tin nhắn giúp kiểm tra cách Công ty B thực hiện thông báo, chứ không thay thế thông báo. Mặt khác, từ phần nhận định được trình bày trong bản án không thể suy ra rằng Tòa án đã giám định kỹ thuật toàn bộ cuộc trò chuyện. Giá trị chứng minh cần được nhận xét đúng phạm vi tài liệu mà bản án sử dụng. Điểm sửa án ở cấp phúc thẩm chỉ liên quan đến khoản lãi chậm trả 1.200.000 đồng do nguyên đơn rút yêu cầu. Phần nghĩa vụ còn lại gồm 94.250.000 đồng tiền lương và 26.000.000 đồng tương ứng hai tháng tiền lương, tổng cộng 120.250.000 đồng (Bản án số 50/2026/LĐ-PT, tr. 10). Nói cách khác, khoản tiền thay đổi không phải vì Tòa án đánh giá lại bản chất thông báo mà vì phạm vi yêu cầu của đương sự đã thu hẹp. Quyết định số 96854/QĐ-THADS ngày 16/7/2026 phản ánh việc tổ chức thi hành khoản nghĩa vụ này theo yêu cầu; chưa đủ để kết luận Công ty B đã thực tế trả hết tiền.

Như vậy, cần tách tên gọi nghiên cứu “sa thải trá hình” khỏi chế định được áp dụng trong bản án. Công ty B có đề cập đến vi phạm nội quy và nghĩa vụ hợp đồng, nhưng Tòa án xử lý tranh chấp theo quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, không phải kỷ luật sa thải. Đây cũng là giới hạn cần giữ khi rút ra nhận xét từ vụ việc.

2.2.3. Chứng cứ điện tử và yêu cầu bảo toàn dữ liệu

Trong tranh chấp này, dấu vết điện tử đi liền với hồ sơ giấy. Email cho biết NLĐ A nhận Thông báo số 08-2024/TB-GĐ ngày 02/7/2024; các trao đổi trên Zalo lại giúp làm rõ việc người đại diện đã nói “cho thôi việc” và việc nghỉ phép được phía doanh nghiệp chấp thuận. Giá trị của chúng thể hiện khi đối chiếu với đơn nghỉ có chữ ký, ngày lập thông báo và hành vi của các bên, chứ không chỉ từ sự tồn tại của những ảnh chụp màn hình. Khi có tranh cãi về tin nhắn, bên giao nộp nên giữ thiết bị hoặc tệp gốc và toàn bộ phần hội thoại có liên quan, thay vì chỉ lưu một đoạn cắt. Người đánh giá cần kiểm tra tài khoản, thời điểm và dấu hiệu chỉnh sửa, đồng thời đối chiếu với chứng cứ khác. Lời phủ nhận của bên kia cũng cần đặt cạnh văn bản do chính bên ấy phát hành. Không nên mặc nhiên chấp nhận hay bác bỏ một thông điệp chỉ vì nó được lưu dưới dạng điện tử. Quyền truy cập dữ liệu có thể thay đổi ngay khi quan hệ lao động rạn nứt. Tài khoản làm việc bị khóa sẽ khiến NLĐ khó tìm lại email, lịch giao việc, chấm công hoặc hồ sơ xin nghỉ. Các quy định được khảo sát chưa thiết lập thủ tục riêng về bảo toàn dữ liệu cho mọi tranh chấp lao động. Khi nguy cơ tranh chấp xuất hiện, các bên vì thế nên xác định sớm dữ liệu liên quan, lưu giữ trong phạm vi cần thiết và tránh các thao tác làm mất dấu vết nguồn gốc.

3. Kiến nghị hoàn thiện việc xử lý tranh chấp về chấm dứt quan hệ lao động

Từ Thông báo số 08-2024/TB-GĐ có thể thấy việc nhận diện hành vi phải đi trước việc áp dụng quy định pháp luật. Một văn bản ấn định ngày chấm dứt không thành lời cảnh báo chỉ vì có tiêu đề “thông báo”. Ngược lại, thư nêu khả năng xử lý hoặc đề nghị thỏa thuận chưa chắc đã làm hợp đồng kết thúc. Sự phân biệt này cho biết cần kiểm tra điều kiện của kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt hay thỏa thuận chấm dứt. Trong giai đoạn chuẩn bị xét xử, cần xác định chứng cứ then chốt đang do ai nắm giữ. Nếu tranh chấp liên quan hiệu quả công việc, hồ sơ cần có bản mô tả nhiệm vụ, tiêu chí đánh giá và phản hồi của quản lý. Nếu liên quan nghỉ không phép, phải có dữ liệu chấm công, đơn nghỉ và lịch sử phê duyệt. Khi doanh nghiệp lưu các tài liệu ấy nhưng không cung cấp đủ được yêu cầu hợp pháp, bản án cần giải thích việc thiếu chứng cứ ảnh hưởng thế nào đến đánh giá. NLĐ cũng phải giao nộp hợp đồng, phụ lục, thông báo và trao đổi còn giữ. Email, tin nhắn nên được xem xét từ nguồn phát sinh, chủ thể gửi nhận đến nội dung và tính toàn vẹn, rồi mới đối chiếu với hồ sơ khác. Cách làm ấy phù hợp

Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và Điều 11 Luật Giao dịch điện tử năm 2023. Bản in ảnh chụp không mặc nhiên vô giá trị, nhưng cũng chưa đủ sức thuyết phục nếu thời điểm, tài khoản và chuỗi trao đổi còn nhiều điểm chưa rõ. Doanh nghiệp cần xây dựng hồ sơ chấm dứt sao cho người ngoài có thể kiểm tra được lý do quyết định. Hồ sơ phải ghi căn cứ luật định, người có thẩm quyền, sự kiện thực tế, thời điểm thông báo và cách giải quyết nghĩa vụ sau chấm dứt. Nếu lý do là không hoàn thành công việc, cần có tiêu chí và kết quả đánh giá; nếu là vắng mặt, phải đối chiếu đơn nghỉ với chấm công. Cách lưu hồ sơ này giảm nguy cơ doanh nghiệp phải giải thích nhiều cách khác nhau về cùng một văn bản. Sau xét xử, hồ sơ vụ án cũng cần được đọc theo từng bước. Bản án xác định nghĩa vụ, quyết định thi hành án mở ra giai đoạn tổ chức thi hành, còn việc đã thanh toán bao nhiêu phải dựa trên chứng từ hoặc kết quả xác minh riêng. Nếu không phân biệt các mốc này, khoản tiền được ghi trong quyết định thi hành dễ bị hiểu nhầm là khoản tiền NLĐ đã thực nhận. Riêng vụ án đang phân tích, quyết định ngày 16/7/2026 chưa cho phép khẳng định nghĩa vụ 120.250.000 đồng đã hoàn tất.

4. Kết luận

Vụ án cho thấy không nên dùng việc đánh giá ở tên Thông báo số 08-2024/TB-GĐ. Nội dung ghi chấm dứt hợp đồng, tin nhắn của người đại diện, hồ sơ nghỉ đã được đồng ý và việc doanh nghiệp không xuất trình tài liệu chứng minh căn cứ chấm dứt đều có ý nghĩa. Từ chuỗi chứng cứ đó, hai cấp Tòa án xác định Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, không phải xử lý kỷ luật sa thải. Ở cấp phúc thẩm, kết luận về hành vi chấm dứt không đổi, dù khoản nghĩa vụ phải trả được sửa sau khi nguyên đơn rút yêu cầu lãi chậm trả. Tranh chấp cũng cho thấy tầm quan trọng của việc xác định bên đang quản lý chứng cứ và đối chiếu dữ liệu điện tử với tài liệu có chữ ký. Tài liệu bị thiếu hoặc bị đọc tách khỏi bối cảnh có thể khiến căn cứ chấm dứt bị hiểu sai. “Sa thải trá hình” vì vậy chỉ nên được sử dụng như một cách mô tả, không thay thế tên chế định pháp lý mà Tòa án áp dụng. Kết quả từ một vụ án có thể góp phần chỉ ra những điểm cần lưu ý khi đọc thông báo, đánh giá dữ liệu điện tử và thi hành án; nó chưa đủ làm căn cứ khái quát xu hướng giải quyết tranh chấp lao động ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Tài liệu tham khảo

- Brodie, D. (2022). Constructive dismissal: The contractual maze. *King's Law Journal*, 33(2), 151–168. <https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2093620>
- Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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*.
- Cục Quản lý Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh (2026). *Quyết định thi hành án theo yêu cầu số 96854/QĐ-THADS ngày 16/7/2026*.
- Degen, J. L., & Zekavat, M. (2022). Holding up a democratic facade: How “new work organizations” avoid resistance and litigation when dismissing their managers. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 789404. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.789404>.
- Martin, D., & Southey, K. (2026). When employees feel unfairly dismissed: Introducing the “locus of harm” in Australian employees’ experiences. *Journal of Industrial Relations*, 68(2), 265–297. <https://doi.org/10.1177/00221856251356638>.
- Quốc hội (2008). *Luật Thi hành án dân sự số 26/2008/QH12 ngày 14/11/2008, được sửa đổi, bổ sung*.
- Quốc hội (2015). *Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 ngày 25/11/2015, được sửa đổi, bổ sung*.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*.
- Quốc hội (2023). *Luật Giao dịch điện tử số 20/2023/QH15 ngày 22/6/2023*.
- Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh (2025). *Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*.
- Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2026). *Bản án lao động phúc thẩm số 50/2026/LĐ-PT ngày 18/3/2026 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*.
- Tường Duy Lượng (2025). Căn làm rõ quy định tại Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 là xác định chứng cứ hay đó chỉ là nguồn chứng cứ. *Tạp chí Tòa án nhân dân*. <https://tapchitoaan.vn/can-lam-ro-quy-dinh-tai-dieu-95-bo-luat-to-tung-dan-su-nam-2015-la-xac-dinh-chung-cu-hay-do-chi-la-nguon-chung-cu13653.html>.
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao (2022). *Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC ngày 08/11/2022 về một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân*.