ĐƠN ĐỀ NGHỊ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Kính gửi: .....

(V/v: Công ty không thanh toán đầy đủ tiền lương, tiền thưởng và các quyền lợi hợp pháp cho người lao động)

I. THÔNG TIN NGƯỜI LÀM ĐƠN

- Họ và tên: **Lê Minh Phương**
- Ngày sinh: **05/07/2002**
- CCCD số: **034302001607** cấp ngày: 15/09/2021 tại Cục cảnh sát
- Địa chỉ liên hệ: **Ngõ 184 Hoa bằng, Yên Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội**
- Số điện thoại: **0334 693 321** Email: **phuong05072002@gmail.com**

II. THÔNG TIN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- Tên đơn vị: **CÔNG TY CP DU HỌC QUỐC TẾ KBK** **Mã số thuế: 0110717456**
- Người đại diện: **Ông Bùi Văn Đông – Tổng Giám đốc**
- Điện thoại: **0923.07.5555**
- Địa chỉ trụ sở: **Số 12, Doãn Kế Thiện, Phú Diễn, Hà Nội**

III. NỘI DUNG TRANH CHẤP

Tôi làm việc tại Công ty Cổ phần Du học Quốc tế KBK từ ngày 03/09/2024 đến ngày 23/10/2025, trong đó có 01 tháng thử việc theo thỏa thuận ban đầu.

Trong thời gian làm việc, tôi ký hợp đồng lao động với mức lương cơ bản 6.500.000 đồng/tháng và phụ cấp trách nhiệm 1.000.000 đồng/tháng. Ngoài tiền lương theo hợp đồng, công ty áp dụng cơ chế trả thưởng ổn định và xuyên suốt đối với vị trí công việc của tôi, theo đó mỗi hồ sơ học sinh do tôi phụ trách đỗ visa và đã hoàn tất thủ tục bay sẽ được hưởng mức thưởng 3.000.000 đồng/hồ sơ.

Khoản thưởng này không phải là khoản thưởng phát sinh sau khi tôi nghỉ việc, mà là khoản thu nhập gắn trực tiếp với kết quả công việc tôi thực hiện trong thời gian hợp đồng lao động còn hiệu lực. Thực tế, công ty đã nhiều lần chi trả khoản thưởng này cho tôi trong suốt quá trình làm việc, và khoản thưởng được thể hiện rõ ràng, liên tục trong các bảng kê lương và sao kê thu nhập hàng tháng do chính công ty lập, mặc dù không được ghi cụ thể trong hợp đồng lao động.

1. Tranh chấp về tiền thưởng visa

Trước thời điểm tôi nghỉ việc, công ty đã trao đổi và xác nhận rõ ràng rằng toàn bộ các khoản thưởng phát sinh từ các hồ sơ tôi phụ trách sẽ được chi trả đầy đủ sau khi học sinh hoàn tất thủ tục và bay, đúng theo cơ chế thưởng mà công ty đang áp dụng. Trên cơ sở đó, tôi tiếp tục hoàn thành công việc, trực tiếp phụ trách và chịu trách nhiệm đối với các hồ sơ học sinh cho đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, sau khi tôi nghỉ việc, công ty lại thay đổi quan điểm, cho rằng tôi không còn là nhân viên nên không được hưởng tiền thưởng, mặc dù toàn bộ công việc chuyên môn, việc phụ trách hồ sơ cũng như kết quả học sinh đỗ visa đều phát sinh trong thời gian tôi còn là nhân viên chính thức của công ty. Việc công ty viện dẫn lý

do “không còn là nhân viên” để từ chối chi trả tiền thưởng là không phù hợp với bản chất của quan hệ lao động và trái với nguyên tắc trả lương, thưởng theo kết quả công việc đã hoàn thành.

Không những vậy, công ty còn đơn phương hạ mức thưởng xuống 500.000 đồng/hồ sơ, với lý do đã tự ý phân bổ tiền thưởng cho các cá nhân khác (1.000.000 đồng cho nhân sự Phong và 500.000 đồng cho nhân sự Hoài), trong khi tôi không có bất kỳ thỏa thuận nào về việc chia thưởng cho nhân sự Phong, và không có thỏa thuận cho phép công ty tự ý phân bổ hoặc khấu trừ tiền thưởng thuộc quyền lợi hợp pháp của tôi. Ngoài ra, tôi chỉ có một thỏa thuận nội bộ duy nhất với nhân sự Hoài, theo đó tôi tự nguyện hỗ trợ tổng số tiền 6.000.000 đồng trong trường hợp 06 hồ sơ Hoài hỗ trợ đều đỗ visa. Tôi không có bất kỳ thỏa thuận nào về việc chia thưởng cho nhân sự Phong, cũng không có thỏa thuận cho phép công ty tự ý phân bổ hoặc khấu trừ tiền thưởng thuộc quyền lợi của tôi.

Việc công ty đưa ra con số phân bổ không chính xác, không có thỏa thuận và không có căn cứ pháp lý, đồng thời lấy đó làm lý do để cắt giảm tiền thưởng của tôi, là trái với thỏa thuận làm việc và không phù hợp với cơ chế trả thưởng đã được áp dụng ổn định trước đó, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

2. Tranh chấp về phụ cấp trách nhiệm

Trong quá trình làm việc, theo hợp đồng lao động đã ký kết, tôi được hưởng phụ cấp trách nhiệm 1.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, trong thời gian từ tháng 10/2024 đến tháng 02/2025, công ty chỉ chi trả cho tôi 500.000 đồng/tháng, thấp hơn mức phụ cấp đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, đến khi tôi hỏi lại mới bắt đầu chi trả đủ cho những tháng sau.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, tôi đã yêu cầu công ty truy thu phần phụ cấp trách nhiệm còn thiếu trong thời gian nêu trên. Tuy nhiên, công ty từ chối với lý do tôi không hoàn thành công việc. Lý do này không được quy định trong hợp đồng lao động, cũng không có bất kỳ phụ lục hợp đồng, thỏa thuận bằng văn bản nào làm căn cứ để cắt giảm phụ cấp trách nhiệm của tôi.

Việc công ty đơn phương giảm mức phụ cấp và không thực hiện truy thu khoản còn thiếu, không có căn cứ hợp đồng và không có sự thỏa thuận với người lao động, là trái với nguyên tắc trả lương, phụ cấp theo thỏa thuận đã ký kết, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của tôi theo quy định của pháp luật lao động.

3. Việc kéo dài thanh toán và lập “Giấy biên nhận tiền” trái ý chí người lao động

Ngày 23/10/2025, tôi chấm dứt hợp đồng lao động và đã yêu cầu công ty thanh toán đầy đủ các khoản quyền lợi còn tồn đọng, bao gồm tiền thưởng, tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ và các khoản liên quan khác. Tuy nhiên, đến thời điểm 19/01/2026, công ty vẫn không thực hiện thanh toán và tiếp tục kéo dài thời gian với lý do chờ đến Tết Âm lịch, vi phạm nghĩa vụ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật.

Sau khi tôi yêu cầu công ty thanh toán đầy đủ các khoản quyền lợi còn tồn đọng, công ty đã tự lập một “Giấy biên nhận tiền” ngày 19/01/2026, trong đó ghi nhận việc công ty chuyển cho tôi số tiền 6.500.000 đồng theo mức 500.000 đồng/01 hồ sơ, đồng thời tự ý ghi nhận nội dung cho rằng hai bên đã giải quyết xong toàn bộ quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ.

Tôi khẳng định tôi không ký, không xác nhận và không đồng ý với “Giấy biên nhận tiền” nêu trên. Văn bản này không có chữ ký của tôi với tư cách là bên nhận tiền, không có biên bản đối chiếu công nợ, không có biên bản thanh lý hợp đồng lao động và không thể hiện bất kỳ sự thỏa thuận song phương nào giữa tôi và công ty.

Việc công ty tự lập văn bản, tự xác định mức thanh toán, tự ghi nhận nội dung đã giải quyết xong quyền lợi khi không có chữ ký và sự chấp thuận của người lao động là hành vi đơn phương, không có giá trị pháp lý ràng buộc đối với tôi và không làm chấm dứt nghĩa vụ thanh toán đầy đủ các khoản còn nợ của công ty theo quy định pháp luật lao động.

Do đó, khoản tiền 6.500.000 đồng mà công ty đã chuyển chỉ được xem là khoản thanh toán một phần nghĩa vụ, không đồng nghĩa với việc tôi đã đồng ý mức thanh toán 500.000 đồng/01 hồ sơ và không làm mất quyền yêu cầu thanh toán phần tiền còn thiếu của tôi.

4. Việc đóng và khấu trừ bảo hiểm xã hội không đúng quy định

Theo hợp đồng lao động và thỏa thuận làm việc, sau thời gian thử việc 01 tháng, tôi có quyền và nghĩa vụ được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp kể từ tháng 10/2024. Tuy nhiên, trên thực tế, công ty không thực hiện việc đóng bảo hiểm đúng thời hạn, mà đến tháng 12/2024, sau khi tôi nhiều lần yêu cầu, công ty mới tiến hành đăng ký và trích nộp bảo hiểm cho tôi.

Trong quá trình này, công ty đã khấu trừ của tôi số tiền bảo hiểm lên tới 1.152.000 đồng/tháng, cao hơn rất nhiều so với mức khấu trừ tối đa theo quy định pháp luật. Sau khi phát hiện và phản ánh việc khấu trừ không đúng quy định, tôi đã chủ động đề nghị công ty tạm dừng việc đóng bảo hiểm để tránh tiếp tục bị khấu trừ sai, cho đến khi công ty thực hiện đúng mức đóng theo quy định. Việc tạm dừng đóng bảo hiểm xuất phát từ yêu cầu của tôi nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của bản thân, không phải do tôi từ chối tham gia bảo hiểm.

Thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp của tôi chỉ kéo dài trong 1 tháng và không bao phủ toàn bộ thời gian làm việc thực tế, do đó phần thời gian chưa tham gia bảo hiểm vẫn đủ điều kiện tính trợ cấp thôi việc theo Điều 46 Bộ luật Lao động 2019

IV. CÁC KHOẢN CÔNG TY CHƯA THANH TOÁN

Cụ thể, các khoản công ty chưa thanh toán cho tôi gồm:

1. Tiền thưởng visa

Theo thỏa thuận làm việc, mức thưởng là 3.000.000 đồng/01 học sinh đỗ visa. Trong kỳ tháng 12/2025, tôi là người trực tiếp phụ trách và chịu trách nhiệm chuyên môn đối với tổng cộng 13 hồ sơ học sinh, trong đó 12 hồ sơ đỗ visa và 01 hồ sơ trượt.

Đến ngày 16/01/2026, 12 học sinh do tôi trực tiếp phụ trách đã hoàn tất đầy đủ thủ tục và đã xuất cảnh, đáp ứng đầy đủ điều kiện hưởng thưởng theo cơ chế của công ty, tương ứng với tổng số tiền thưởng phát sinh là 36.000.000 đồng.

Trong quá trình thực hiện công việc, tôi chủ động đề nghị nhân sự Hoài hỗ trợ một phần nghiệp vụ và tự nguyện thỏa thuận hỗ trợ lại số tiền 6.000.000 đồng cho 06 hồ sơ cần hỗ trợ. Tuy nhiên, trên thực tế chỉ có 05 hồ sơ trong số này đỗ visa, do đó số tiền hỗ trợ thực tế mà Hoài nhận là 5.000.000 đồng. Đây là thỏa thuận nội bộ giữa tôi và nhân sự Hoài, không phải nghĩa vụ của công ty.

Vì vậy, công ty có trách nhiệm chi trả khoản hỗ trợ 5.000.000 đồng cho nhân sự Hoài theo thỏa thuận nội bộ đã phát sinh, đồng thời thanh toán đầy đủ phần tiền thưởng còn lại cho tôi.

Do đó, số tiền thưởng visa mà công ty có trách nhiệm thanh toán cho tôi là 31.000.000 đồng.

2. Tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ

Tôi làm việc tại công ty trên 12 tháng, đủ điều kiện hưởng 12 ngày nghỉ phép năm theo Điều 113 Bộ luật Lao động 2019. Khi nghỉ việc, tôi chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày phép năm, nhưng công ty không thanh toán tiền phép năm chưa nghỉ.

Số tiền tương ứng: 3.000.000 đồng

3. Khoản thưởng lễ/Tết bị trừ trái pháp luật

Công ty đã chi trả cho tôi khoản thưởng lễ/Tết 900.000 đồng, sau đó yêu cầu tôi hoàn trả và tự ý trừ vào lương, dù không có thỏa thuận hay căn cứ pháp lý nào, vi phạm Điều 102 Bộ luật Lao động 2019.

Số tiền đề nghị hoàn trả: **900.000 đồng**

4. Trợ cấp thôi việc

Tôi làm việc tại công ty từ tháng 09/2024 đến ngày 23/10/2025, tương đương khoảng 14 tháng làm việc thực tế. Trong thời gian này, việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp không được thực hiện đầy đủ và liên tục, do các vi phạm nêu trên. Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, tôi vẫn có thời gian làm việc được tính hưởng trợ cấp thôi việc.

Căn cứ tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc và thời gian làm việc thực tế, tôi đề nghị công ty chi trả trợ cấp thôi việc tương ứng 01 năm làm việc, Trợ cấp thôi việc = 1/2 × Tiền lương bình quân 6 tháng cuối × Thời gian tính trợ cấp, bằng lương bình quân từ tháng 4 – tháng 9 (8.215.000 + 8.540.000 + 8.540.000 + 8.865.000 + + 8.865.000 + 8.377.500)/6 (Các mức lương này căn cứ theo bảng kê lương/sao kê thu nhập 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ), tương ứng số tiền **4.283.542 đồng.**

5. Khoản khấu trừ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp không đúng quy định

Trong thời gian làm việc tại công ty, công ty thông báo đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho tôi trên mức lương 5.300.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, theo bảng kê lương và sao kê thu nhập hàng tháng do chính công ty lập, công ty đã khấu trừ của tôi số tiền 1.152.000 đồng/tháng, cao hơn rất nhiều so với mức khấu trừ tối đa theo quy định pháp luật.

Căn cứ quy định hiện hành, tỷ lệ người lao động phải đóng bảo hiểm bắt buộc là 10,5% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm. Theo đó, nếu đóng trên mức lương 5.400.000 đồng, số tiền khấu trừ hợp pháp chỉ là 567.000 đồng/tháng. Việc công ty khấu trừ 1.152.000 đồng/tháng là không có căn cứ pháp lý, gây thiệt hại trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Tôi đề nghị Quý Cơ quan xác minh việc đóng và khấu trừ bảo hiểm của Công ty CP Du học Quốc tế KBK đối với tôi, buộc công ty hoàn trả phần tiền đã khấu trừ vượt mức quy định, đồng thời điều chỉnh việc đóng bảo hiểm đúng theo mức lương làm căn cứ theo quy định của pháp luật.

V. TỔNG CÁC KHOẢN CÔNG TY PHẢI THANH TOÁN

1. Tiền thưởng visa: 31.000.000 đồng
2. Tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ: 3.000.000 đồng
3. Thưởng lễ/Tết bị trừ trái pháp luật: 900.000 đồng
4. Trợ cấp thôi việc: 4.283.542 đồng.
5. Phụ cấp trách nhiệm bị chi trả thiếu (10/2024 – 02/2025): 2.500.000 đồng

Tổng cộng nghĩa vụ thanh toán của công ty: 41.683.542 đồng

Trong đó, công ty đã đơn phương thanh toán một phần số tiền là 6.500.000 đồng trên cơ sở tự áp đặt mức 500.000 đồng/01 hồ sơ, không có sự thỏa thuận và không được tôi chấp thuận.

Số tiền công ty còn phải tiếp tục thanh toán cho tôi là: 35.183.542 đồng, chưa bao gồm khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bị khấu trừ sai, đề nghị Quý Cơ quan xác minh và buộc công ty hoàn trả theo quy định pháp luật

VI. NHẬN ĐỊNH VỀ HÀNH VI VI PHẠM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Qua toàn bộ quá trình làm việc và giải quyết quyền lợi sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, tôi nhận thấy Công ty Cổ phần Du học Quốc tế KBK không chỉ vi phạm nghĩa vụ thanh toán, mà còn có dấu hiệu cố tình kéo dài, né tránh trách nhiệm, đơn phương áp đặt và hợp thức hóa sai phạm, cụ thể:

1. Cố tình không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ tiền lương, tiền thưởng là khoản thu nhập gắn liền trực tiếp với kết quả công việc tôi đã hoàn thành trong thời gian hợp đồng lao động còn hiệu lực, vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc trả lương, thưởng theo kết quả lao động.

2. Đơn phương thay đổi cơ chế trả thưởng đã được áp dụng ổn định, xuyên suốt, không có thỏa thuận, không có căn cứ pháp lý, nhằm cắt giảm trái phép thu nhập hợp pháp của người lao động sau khi người lao động đã chấm dứt quan hệ lao động và không còn khả năng tự bảo vệ quyền lợi.

3. Tự ý lập "Giấy biên nhận tiền" không có chữ ký, không có sự chấp thuận của tôi, nhưng lại ghi nhận nội dung đã "giải quyết xong toàn bộ quyền lợi", có dấu hiệu lập chứng cứ giả tạo nhằm hợp thức hóa việc chi trả thiếu và né tránh trách nhiệm pháp lý.

4. Kéo dài thời gian thanh toán trái quy định, không thực hiện nghĩa vụ thanh toán trong thời hạn khi chấm dứt hợp đồng lao động, gây thiệt hại trực tiếp đến quyền lợi tài chính và đời sống của người lao động.

5. Khấu trừ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp vượt mức pháp luật cho phép, không minh bạch, không giải trình rõ ràng, xâm phạm nghiêm trọng quyền lợi an sinh xã hội của người lao động.

Các hành vi nêu trên không phải là sai sót đơn lẻ, mà mang tính lặp lại, có hệ thống, thể hiện ý chí chủ quan của người sử dụng lao động trong việc chiếm dụng, cắt giảm và né tránh nghĩa vụ thanh toán, vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động, gây mất niềm tin và ảnh hưởng xấu đến môi trường lao động nói chung.

VII. YÊU CẦU

Trước các hành vi không thanh toán, thanh toán không đầy đủ, đơn phương thay đổi cơ chế trả thưởng, khấu trừ thu nhập trái pháp luật và kéo dài thời gian giải quyết nhằm né tránh nghĩa vụ, tôi kính đề nghị .....:

1. Xác minh toàn bộ nội dung tranh chấp nêu trên;
2. Buộc Công ty CP Du học Quốc tế KBK thanh toán đầy đủ các khoản tiền còn nợ, bao gồm tiền gốc và tiền lãi do chậm thanh toán;
3. Phối hợp cơ quan BHXH xác minh và buộc hoàn trả phần tiền BHXH đã khấu trừ sai;
4. Xem xét hành vi vi phạm pháp luật lao động của công ty trong việc trả lương, trả thưởng và thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

VIII. TÀI LIỆU, CHỨNG CỨ GỬI KÈM

1. Bản hợp đồng lao động đã ký giữa tôi và Công ty Cổ phần Du học Quốc tế KBK.
2. Quyết định nghỉ việc/xác nhận chấm dứt hợp đồng lao động ngày **23/10/2025**.

3. Bảng kê lương và sao kê thu nhập các tháng trong thời gian làm việc, thể hiện việc chi trả tiền thưởng visa, đồng thời thể hiện việc công ty khấu trừ tiền bảo hiểm xã hội với mức **1.152.000 đồng/tháng.**

4. Chứng từ chuyển khoản số tiền **6.500.000 đồng** ngày **19/01/2026**.

5. Bản chụp "Giấy biên nhận tiền" lập ngày **19/01/2026** do công ty tự lập, không có chữ ký xác nhận của tôi.

6. Bản ghi âm thể hiện nội dung thỏa thuận giữa tôi và công ty về việc thanh toán các khoản quyền lợi còn tồn đọng sau khi tôi chấm dứt hợp đồng lao động.

7. Bản ghi âm thể hiện việc công ty xác nhận số lượng hồ sơ học sinh do tôi trực tiếp phụ trách đã đỗ visa và hoàn tất thủ tục xuất cảnh, đồng thời thể hiện việc công ty đơn phương điều chỉnh, hạ mức tiền thưởng so với cơ chế đã áp dụng trước đó.

8. Bản ghi âm thể hiện việc công ty kéo dài thời gian thanh toán tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ của tôi.

9. Biên bản họp thể hiện nội dung trao đổi và thống nhất liên quan đến việc chi trả tiền thưởng cho nhân sự Hoài, trong đó có nội dung xác nhận quyền hưởng tiền lương và tiền thưởng của tôi theo cơ chế làm việc.

Tôi xin cam đoan các nội dung trình bày trên là đúng sự thật và chịu hoàn toàn trách nhiệm trước pháp luật.

Hà Nội, ngày .... tháng .... năm 2026

NGƯỜI LÀM ĐƠN

(Ký và ghi rõ họ tên)