

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 05/2021/LĐ-PT

Ngày: 30 - 3 - 2021

V/v: “Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

<i>Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:</i>	Ông Trần Văn Mười
<i>Các Thẩm phán:</i>	Ông Nguyễn Đức Minh Bà Nguyễn Thị Thụy Vũ

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thị Kim Yến - Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Cao Thị Hạnh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 và 30 tháng 3 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 08/2020/TLPT-LĐ ngày 17 tháng 11 năm 2020 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.”

Do Bản án lao động sơ thẩm số 1849/2019/LĐ-ST ngày 29 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 11/2021/QĐ-PT ngày 07 tháng 01 năm 2021 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông V, sinh năm 1972.

Địa chỉ: 17 Đường số X42, phường T, thành phố T (Quận X2 cũ), Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Giao T, sinh năm 1981 (có mặt)

Địa chỉ: Bà H, Phường X6, Quận X3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Phạm Ngọc H1 – Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- Bị đơn: Công ty L

Địa chỉ: Pháp.

Văn phòng đại diện Công ty L tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: Tầng X31 T, phường B, Quận X1, Thành, phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông B - Chức vụ: Trưởng văn phòng đại diện.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Đức B1, sinh năm 1980 (có mặt)

Địa chỉ: 40/1 T, phường B, thành phố T (Quận X2 cũ), Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty L.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 14/11/2017, đơn khởi kiện bổ sung ngày 10/4/2018 và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án nguyên đơn ông V có người đại diện theo ủy quyền là bà Nguyễn Thị Giao T trình bày:

Ngày 01/9/2013, nguyên đơn ông V (gọi tắt là ông V) và bị đơn Công ty L (gọi tắt là Công ty L) có giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức vụ là Trưởng Văn phòng đại diện - Giám đốc vùng; Công việc là điều hành Văn phòng đại diện và phát triển L tại Việt Nam (gọi tắt là Văn phòng đại diện L).

Ngày 07/9/2017, nguyên đơn nhận được văn bản từ ông F (gọi tắt là ông F) - Tổng Giám đốc Công ty L thông báo hợp đồng lao động đã giao kết giữa nguyên đơn và bị đơn sẽ chấm dứt kể từ ngày 07/10/2017 mà không nêu lý do chính đáng, ngoài ra Công ty còn vi phạm thời hạn báo ước theo quy định của pháp luật lao động.

Ngày 09/9/2017, nguyên đơn gửi văn bản cho ông F khẳng định không đồng ý với thông báo nêu trên và nhiều lần yêu cầu bị đơn giải thích rõ lý do chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bị đơn đã không có sự phản hồi hợp lý cũng như liên tục có các hành vi ép buộc nguyên đơn nghỉ việc.

Ngày 19/9/2017, nguyên đơn và đại diện của bị đơn trực tiếp gặp mặt để trao đổi về các mâu thuẫn giữa hai bên trong việc chấm dứt hợp đồng lao động. Mặc dù trong suốt quá trình từ khi xảy ra vụ việc và tại cuộc họp ngày 19/9/2017, nguyên đơn luôn thể hiện thái độ thiện chí, hợp tác nhưng phía bị đơn vẫn kiên quyết thực hiện quyết định buộc nguyên đơn nghỉ việc mà không cho nguyên đơn biết lý do của việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhận thấy hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn là vi phạm pháp luật lao động, xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp và uy tín cá nhân của nguyên đơn nên ngày 14/11/2017 nguyên đơn đã khởi kiện bị đơn tại Tòa án nhân dân Quận X1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong thời gian Tòa án nhân dân Quận X1, Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành thụ lý và giải quyết vụ án. Ngày 28/12/2017, bị đơn đã thực hiện thủ tục thay đổi người đứng đầu Văn phòng đại diện Công ty L tại Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh, theo đó bị đơn đã bổ nhiệm ông B (gọi tắt là ông B) làm Trưởng Văn phòng đại diện thay thế nguyên đơn ông V. Như vậy, bị đơn

không tôn trọng pháp luật Việt Nam và ý kiến của nguyên đơn, lẽ ra bị đơn phải tiến hành thu hồi lại thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/9/2017 để xem xét lại tính hợp lý và hợp pháp thay vì gấp rút bổ nhiệm người mới thay thế. Hành vi này cho thấy bị đơn không có thiện chí trong việc giải quyết các hậu quả do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật gây ra. Nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn nên khởi kiện yêu cầu:

- Tuyên bố việc Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là trái pháp luật, buộc Công ty L phải nhận ông V trở lại làm việc với vị trí cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết ngày 14/11/2017 đồng thời bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 bao gồm:

Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 08/10/2017 đến ngày 08/10/2019 là 247.862,72 Euro.

Cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do không được làm việc là 22.385,87 Euro.

Thanh toán lại tiền học phí mà nguyên đơn đã đóng cho 03 con từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2019 là 29.710,18 Euro.

- Trường hợp bị đơn không thể nhận nguyên đơn lại làm việc thì phải trả cho nguyên đơn những khoản tiền lương, tiền bồi thường thêm là 07 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là 78.350,56 Euro.

- Buộc bị đơn trả tiền lãi do chậm thanh toán theo lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tính từ ngày bản án của Tòa án có hiệu lực cho đến ngày hoàn thành nghĩa vụ thanh toán đối với các khoản tiền phải trả nêu trên.

- Buộc bị đơn không được thu hồi Giấy phép lao động và Thẻ tạm trú của nguyên đơn cho đến ngày hoàn thành nghĩa vụ thanh toán đối với các khoản tiền phải trả nói trên khi Bản án có hiệu lực pháp luật.

Tổng cộng: 378.309,33 Euro; tương đương 9.897.707.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thanh toán tổng cộng 395.522,02 Euro tương đương 10.178.956.945,71 đồng; Không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lãi do chậm thanh toán và giấy phép lao động đã hết hạn nên không nguyên đơn không có yêu cầu gì đối với việc thu hồi.

Tại bản tự khai và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án bị đơn Công ty L có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Đức B1 trình bày:

Công ty L có địa chỉ trụ sở chính tại Pháp, đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông V vào ngày 01/9/2013. Bổ nhiệm ông V làm việc tại Văn phòng đại diện L tại Thành phố Hồ Chí Minh. Theo quy định tại Điều 2 của hợp đồng lao động thì ông V được thuê để làm Trưởng đại diện -

Giám đốc vùng của Văn phòng đại diện L tại Thành phố Hồ Chí Minh và nơi làm việc là trụ sở Văn phòng đại diện L tại Thành phố Hồ Chí Minh. Cũng theo quy định tại hợp đồng lao động, ông V được hưởng tiền công và các khoản khác chi trả tại Pháp và tại Việt Nam. Tuy nhiên, trong thời gian vừa qua với sự điều hành của ông V đã và đang vướng phải nhiều sự than phiền từ phía khách hàng tại Việt Nam và gây đe dọa cho mối quan hệ kinh doanh của Tập đoàn L với các khách hàng của mình. Cụ thể, ngày 20/5/2017, một trong khách hàng lớn của L - là Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thực phẩm A đã gửi phản ánh chính thức đến ông F - Giám đốc điều hành của L (gọi tắt là L) và ông B - Giám đốc điều hành của L khu vực Đông Nam Á quản lý trực tiếp ở cấp toàn cầu phản nản về thái độ và cách ứng xử không tốt của ông V, ông F và ông B đã yêu cầu ông V cải thiện thái độ và cách ứng xử với khách hàng, tuy nhiên ông V vẫn chưa thay đổi.

Ngày 23/6/2017, tại cuộc họp bàn về cách làm việc, cách ứng xử của ông V được diễn ra, trong cuộc họp này ông V đã có thái độ chỉ trích và lớn giọng đối với quản lý của mình. Thêm vào đó, ông V đã có thái độ bất hợp tác trong quá trình làm việc tại Tập đoàn L, ông V đã không tuân thủ quy định trong quá trình kinh doanh và yêu cầu của cấp trên.

Ngày 30/8/2017, L tiến hành cơ cấu lại tổ chức tại Châu Á do các vấn đề trong chiến lược kinh doanh. Cụ thể, ngân sách cho hoạt động kinh doanh tại Châu Á được cắt giảm và việc quản lý điều hành các Văn phòng tại Châu Á sẽ được bố trí theo cơ cấu một nhân viên đảm nhiệm nhiều chức vụ. Xét về thái độ, cách ứng xử, cách làm việc của ông V vẫn chưa thay đổi, do đó L phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông V kể từ ngày 15/10/2017 do ông V không còn đủ điều kiện để bổ nhiệm ở vị trí Trưởng Văn phòng đại diện của L tại Việt Nam. Cùng ngày, L có gửi thông báo đến Liên đoàn lao động Quận X1, Thành phố Hồ Chí Minh và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh về việc thay đổi cơ cấu.

Ngày 01/9/2017, L đã ủy quyền cho ông B và ông F, có toàn quyền nhân danh và thay mặt Công ty để điều hành và quản lý hoạt động của Văn phòng đại diện L tại Việt Nam. Đồng thời thực hiện tất cả quyền cần thiết để chấm dứt hợp đồng lao động với ông V. Ngày 07/9/2017, ông F là đại diện theo pháp luật của L có gửi thông báo lần 02 đến ông V, thông báo ghi rõ lý do chấm dứt hợp đồng lao động và thời hạn chấm dứt kể từ ngày 07/10/2017, đồng thời thông báo ông V có trách nhiệm bàn giao trang thiết bị, tài sản, dữ liệu, thông tin, tài khoản, thư điện tử và các tài liệu đang nắm giữ cho ông B trong vòng 30 ngày tính từ ngày của thư này. Ngày 15/9/2017, ông F gửi thông báo lần 03. Nội dung thông báo bao gồm việc bàn giao tài liệu cho ông B, chấm dứt hành vi tự ý liên lạc với khách hàng với tư cách là Trưởng Văn phòng đại diện hoặc đại diện cho L tại Việt Nam. Trong thông báo nói rõ ông V vẫn còn là người lao động của Văn phòng đại diện nên ông vẫn có trách nhiệm ký các tài liệu cho tới khi trên giấy phép Văn phòng đại diện được thay đổi. Công ty L vẫn trả lương đầy đủ cho ông V. Đồng thời, thông báo cũng đề cập đến cuộc họp ngày 19/9/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 19/9/2017, trong cuộc họp ông V đã thể hiện sự không hợp tác, tự ý ghi hình khi chưa có sự đồng ý, thỏa thuận, bàn

bạc giữa các bên và nghiêm trọng hơn, ông V không trao trả con dấu cho Văn phòng đại diện. Ngày 22/9/2017, bà I - Trưởng bộ phận nhân sự vùng của L gửi email cho ông V tiếp tục thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động, yêu cầu ông V trao trả lại con dấu cho Văn phòng đại diện L tại Việt Nam. Ngày 26/9/2017, L gửi thông báo lần 04 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, thanh toán lương, tiền bồi thường cùng với việc yêu cầu ông V trao trả lại con dấu cho Văn phòng đại diện.

Ngày 20/10/2017, ông F là đại diện theo pháp luật của L ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông V. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 20/10/2017 nhưng ông V vẫn không tiến hành việc trao trả con dấu, cùng với các tài khoản, tài sản cho Văn phòng đại diện tại Việt Nam.

Ngày 12/12/2017, Văn phòng đại diện của L tại Việt Nam bị Phòng Cảnh sát quản lý hành chính về trật tự xã hội lập biên bản quản lý hành chính do không có con dấu.

Trên cơ sở các trình bày nêu trên, Công ty L khẳng định việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là hoàn toàn đúng theo trình tự thủ tục của pháp luật, trên cơ sở tiến hành cơ cấu lại tổ chức tại Châu Á, nên không thể bộ phận ông V ở vị trí Trưởng Văn phòng đại diện được nữa vì ông hoàn toàn không đủ điều kiện. Ngoài ra, Công ty đã thông báo, tiến hành cuộc họp, tiến hành thanh toán tiền lương cho ông V theo đúng quy định của pháp luật nhưng ông V lại không có thái độ hợp tác, từ chối trả tài sản cho Công ty, tự ý nắm giữ con dấu và tài khoản Ngân hàng, từ chối ký các giấy tờ để Văn phòng đại diện thực hiện các thủ tục thay đổi Trưởng Văn phòng đại diện như quyết toán thuế thu nhập cá nhân, thông báo cho Ngân hàng về việc thay đổi chữ ký, mặc dù đã nhiều lần gửi thư và cho ông V thời gian hơn một tháng suy nghĩ, điều chỉnh hành vi nhưng ông V vẫn từ chối, việc làm của ông V đã gây rất nhiều khó khăn cho Văn phòng đại diện, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín trên thị trường của Công ty. Việc không trả con dấu của ông V đã gây ra hậu quả Công ty bị xử phạt hành chính do không có con dấu, công ty đã rất cố gắng tạo nên sự hữu nghị, kêu gọi thỏa thuận thiện chí cho việc trả con dấu cho Văn phòng đại diện nhưng ông V vẫn không hợp tác. Do đó, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty L, cũng như tạo cơ sở cho Công ty L yên tâm triển khai hoạt động đầu tư, kinh doanh tại Việt Nam. Đề nghị Tòa án, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Phía bị đơn không có yêu cầu phản tố, không yêu cầu nguyên đơn trả lại con dấu của bị đơn, vì bị đơn đã thay đổi con dấu khác. Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành nên đưa vụ án ra xét xử theo pháp luật quy định.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 1849/2019/LĐ-ST ngày 29 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định như sau:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1, khoản 3 Điều 35; điểm b khoản 1 Điều 40; khoản 2 Điều 244; Điều 266; Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; khoản 2 Điều 50; khoản 2 Điều 200 và khoản 2 Điều 202

của Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; điểm a khoản 3 Điều 4 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thực hiện về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015; Luật Thi hành án dân sự sửa đổi bổ sung năm 2014,

1/Đình chỉ yêu cầu tính tiền lãi do Công ty L chậm thanh toán và về việc thu hồi Giấy phép lao động của ông V.

2/Chấp nhận một phần, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông V:

- Tuyên bố Quyết định ngày 20 tháng 10 năm 2017 của Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty L phải trả cho ông V tổng cộng số tiền là 6.958.585.044 (Sáu tỷ chín trăm năm mươi tám triệu năm trăm tám mươi lăm nghìn không trăm bốn mươi bốn) đồng, bao gồm: Tiền lương cho những ngày không được làm việc là 4.339.553.466,15 (Bốn tỷ ba trăm ba mươi chín triệu năm trăm năm mươi ba nghìn bốn trăm sáu mươi sáu phẩy mười lăm) đồng; Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 385.738.085,88 (Ba trăm tám mươi lăm triệu bảy trăm ba mươi tám nghìn không trăm tám mươi lăm phẩy tám mươi tám) đồng; Trả tiền thuê nhà cho nguyên đơn là 1.106.626.500 (Một tỷ một trăm lẻ sáu triệu sáu trăm hai mươi sáu nghìn năm trăm) đồng; Trả tiền sinh hoạt phí cho nguyên đơn là 482.538.824 (Bốn trăm tám mươi hai triệu năm trăm ba mươi tám nghìn tám trăm hai mươi bốn) đồng; Trả tiền học phí cho con mà nguyên đơn đã đóng cho 03 con là 644.128.168 (Sáu trăm bốn mươi bốn triệu một trăm hai mươi tám nghìn một trăm sáu mươi tám) đồng.

Thi hành tại Chi cục thi hành án có thẩm quyền ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3/Không chấp nhận yêu cầu của ông V về việc buộc Công ty L bồi thường 07 (Bảy) tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm 06 (Sáu) tháng tiền lương bồi thường tổn thất vật chất và tinh thần cho thời gian thất nghiệp, không có thu nhập và 01 (Một) tháng tiền lương bồi thường chi phí luật sư, tổn thất về tinh thần do Thẻ tạm trú bị thu hồi.

Đối với trường hợp chậm thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng mà các bên có thỏa thuận về việc trả lãi thì quyết định kể từ ngày tiếp theo của ngày xét xử sơ thẩm cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất các bên thỏa thuận

nhưng phải phù hợp với quy định của pháp luật; nếu không có thỏa thuận về mức lãi suất thì quyết định theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí, quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 13/12/2019 bị đơn Công ty L kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm và đình chỉ xét xử vụ án.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án. Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, không đồng ý yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Trong phần tranh luận:

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Nội dung tranh luận bị đơn đã nêu trong đơn kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử không công nhận đây là quan hệ lao động, mà ông V chỉ làm việc theo dạng làm việc. Trong quá trình làm việc ông V bị khách hàng phản ứng, hình thức của công ty không phải là kỷ luật, bản thân V chiếm giữ con dấu làm cho văn phòng đại diện tại Việt Nam bị tê liệt một thời gian. Bản án sơ thẩm xác định quan hệ hợp đồng lao động là không đúng

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày: Khoản 6 Điều 3 Bộ luật lao động đã định nghĩa rõ về quan hệ lao động. Hợp đồng lao động được giao kết tại Việt Nam theo mẫu của thông tư hướng dẫn, trong hợp đồng lao động ghi nhận thỏa thuận theo pháp luật Việt Nam. Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết là đúng quy định pháp luật. Ngày 07/9/2017 Tổng giám đốc công ty thông báo cho ông V thôi việc từ 07/10/2017 là vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày. Tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn nêu ra lý do cho thôi việc là tái cơ cấu nhưng trả lời của cơ quan bảo hiểm xã hội thì công ty không có tái cơ cấu. Khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động và Nghị định hướng dẫn về tiền lương các khoản tiền nhà tiền phụ cấp cho con là khoản theo lương, Tòa án cấp sơ thẩm đã giải quyết là hợp lý. Tuy nhiên, bản án sơ thẩm xử 29/11/2019 đến nay quá lâu, tỷ giá đồng euro đã thay đổi, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét tuyên bồi thường theo tỷ giá tại thời điểm thanh toán.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm giải quyết vụ án:

Về tố tụng: Tòa án cấp sơ thẩm đã thực hiện đầy đủ thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, không làm ảnh hưởng đến quyền lợi ích hợp pháp của đương sự.

Về nội dung: Căn cứ hợp đồng lao động 28/3/2017 có cơ sở xác định giữa 2 bên có quan hệ hợp đồng lao động. Theo thông báo của Sở lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và trường hợp này là chỉ cho 1 người thôi việc nên không phải là tái cơ cấu. Do đó, bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao

động trái pháp luật. Bản án sơ thẩm đã xét xử là có căn cứ đúng quy định pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát,

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Tòa án cấp sơ thẩm đã thực hiện đầy đủ thủ tục tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, không làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự.

Đơn kháng cáo của bị đơn làm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

Ngày 07/9/2017, nguyên đơn ông V nhận được văn bản từ ông F (gọi tắt là ông F) - Tổng Giám đốc Công ty L thông báo hợp đồng lao động đã giao kết giữa nguyên đơn và bị đơn sẽ chấm dứt kể từ ngày 07/10/2017 mà không nêu lý do chính đáng, ngoài ra Công ty còn vi phạm thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật lao động. Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải nhận trở lại làm việc và bồi thường cho nguyên đơn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút lại yêu cầu tính lãi do công ty chậm thanh toán và yêu cầu không thu hồi giấy phép lao động của nguyên đơn do giấy phép lao động đã hết hạn.

Bị đơn công ty L cho rằng việc công ty cho nguyên đơn thôi việc là thực hiện đúng quy định pháp luật nên không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] Xét kháng cáo của bị đơn:

[3.1] Ngày 01/9/2013 công ty L ký kết hợp đồng lao động với ông V tại Thành phố Hồ Chí Minh. Điều 2 của Hợp đồng lao động thỏa thuận về thời gian làm việc theo pháp luật Việt Nam. Theo giấy phép lao động do Sở Lao động – Thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cấp cho ông V thì địa điểm làm việc là T, phường B, Quận X1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Như vậy, hợp đồng lao động giữa nguyên đơn bị đơn được giao kết và thực hiện tại Việt Nam, nội dung hợp đồng thỏa thuận áp dụng pháp luật Việt Nam. Do đó, thẩm quyết giải quyết theo xác định của Tòa án cấp sơ thẩm là đúng quy định pháp luật.

[3.2] Ngày 07/9/2017, ông F - Tổng Giám đốc Công ty L gửi cho ông V thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 07/10/2017. Ngày 20/10/2017, ông F gửi cho ông V quyết định có nội dung: “Điều 1: Chấm dứt việc bổ nhiệm ông V cho vị trí trưởng Văn phòng đại diện kể từ ngày 07/9/2017; Điều 2: Hợp đồng lao động của ông V chấm dứt từ ngày 08/10/2017... ”.

Bị đơn cho rằng ông V làm việc tại Văn phòng đại diện và thực hiện các công việc trong phạm vi nhiều nước tại Đông Nam Á theo sự bổ nhiệm và hợp đồng ký với đơn vị chủ quản. Việc kết thúc bổ nhiệm đối với ông V là công tác nhân sự mang tính chất nội bộ.

Xét thấy, giữa nguyên đơn và bị đơn có giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tại biên bản hòa giải ngày 19/6/2018 bị đơn xác định thời điểm nguyên đơn còn làm việc, Văn phòng đại diện L có 03 người, sau khi ông V thôi việc thì công ty cũng có 03 người, chỉ thay đổi Trưởng Văn phòng đại diện mới là ông B. Do đó, đây là trường hợp công ty cho 01 người thôi việc, nên không phải là trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ theo khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012.

Tại văn bản số 25565/SLĐTBXH-VL-ATLĐ ngày 29/9/2017 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến như sau: *“Trường hợp Văn phòng đại diện L tại Thành phố Hồ Chí Minh cho một người lao động thôi việc (Trưởng Văn phòng đại diện) do thay đổi cơ cấu thương nhân nước ngoài thì không thực hiện nghĩa vụ thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó, việc Văn phòng cho 01 người lao động thôi việc không đảm bảo theo quy định tại khoản 2 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, Điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Do đó, việc Văn phòng đại diện L tại Thành phố Hồ Chí Minh chấm dứt hợp đồng lao động với ông V theo Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 là không đảm bảo theo quy định pháp luật lao động hiện hành”*. Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ trên thì việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là trái quy định pháp luật.

[3.3] Theo hợp đồng lao động ngày 23/8/2013, nguyên đơn bị đơn thỏa thuận như sau: Lương cơ bản là 80.000 Euro, phụ cấp nhà ở là 24.000 Euro, phụ cấp chi phí trường học là 7.300 Euro mỗi năm khi đưa con thứ 3 đi học, phụ cấp sinh hoạt phí là 10.000 Euro mỗi năm. Ngoài ra, giữa hai bên còn ký thêm 05 phụ lục hợp đồng để thay đổi mức lương và phụ cấp. Tại phụ lục hợp đồng sau cùng số 05/2017 thì lương cơ bản là 89.931,36 Euro và tổng lương là 123.931,36 Euro mỗi năm.

Do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, căn cứ Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 thì bị đơn trả lương cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận lại làm việc và các khoản phụ cấp như tiền thuê nhà, chi phí sinh hoạt, trả tiền chi phí đi học cho con của nguyên đơn theo cam kết trong hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động lập giữa nguyên đơn và bị đơn ngày 01/9/2013 là hợp đồng không xác định thời hạn. Tuy nhiên, theo giấy phép lao động của cơ quan chức năng cấp cho ông V số 033621/SLĐ-GP ngày 14/7/2017 có thời hạn làm việc từ ngày 23/8/2017 đến ngày 23/8/2019. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu bồi thường của nguyên đơn, xác định thời gian nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 08/10/2017 đến 23/8/2019 là có căn cứ.

[3.4] Theo tỷ giá hối đoái của Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam ngày 29/11/2019 có giá mua vào là 25.301,01; giá bán ra là 26.170,13; bình quân là 25.735,57 đồng. Nguyên đơn yêu cầu tính tỷ giá 01 Euro bằng 25.735,5 đồng để tính tiền lương và bồi thường cho nguyên đơn là có căn cứ.

Do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn các khoản sau:

- Tiền lương cho những ngày không được làm việc được tính từ ngày 08/10/2017 đến ngày 23/8/2019 là 22 tháng 15 ngày là $(89.931,36 \text{ Euro/năm} : 12 \text{ tháng}) \times 22,5 \text{ tháng} = 168.621,3 \text{ Euro}$ (tương đương 4.339.553.466,15 đồng).

- 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $7.494,28 \text{ Euro/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 14.988,56 \text{ Euro}$ (tương đương 385.738.085,88 đồng).

- Tiền thuê nhà được tính từ ngày 08/11/2017 đến 23/8/2019 là 21 tháng 15 ngày $(2.400 \text{ Euro/năm} : 12 \text{ tháng}) \times 21,5 \text{ tháng} = 43.000 \text{ Euro}$ (tương đương 1.106.626.500 đồng).

- Tiền sinh hoạt phí cho nguyên đơn từ ngày 08/10/2017 đến ngày 23/8/2019 là 22 tháng 15 ngày là $10.000 \text{ Euro/năm} : 12 \text{ tháng} = 833,33 \text{ Euro/tháng}$ (tương đương 482.538.824 đồng).

- Đối với yêu cầu thanh toán tiền học phí cho con của nguyên đơn từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2019: Theo các Giấy xác nhận thanh toán học phí của các con nguyên đơn cung cấp số tiền là 29.710,18 Euro. Trong đó, Giấy xác nhận thanh toán học phí học kỳ I năm học 2019-2020 gồm các tháng 9, 10, 11, 12/2019 là 4.681,40 Euro. Tuy nhiên, hợp đồng lao động được chấm dứt từ ngày 23/8/2019 nên yêu cầu chi trả phần học phí của học kỳ I năm học 2019-2020 gồm các tháng 9, 10, 11, 12/2019 không được chấp nhận. Bị đơn chỉ thanh toán tiền học phí cho con của nguyên đơn là $29.710,18 \text{ Euro} - 4.681,40 \text{ Euro} = 25.028,78 \text{ Euro}$ (tương đương 644.128.168 đồng).

Tổng cộng số tiền bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là 6.958.585.044 đồng.

[3.5] Tại phiên tòa sơ thẩm, bà T là người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn xin rút yêu cầu tính lãi do Công ty L chậm thanh toán và rút yêu cầu về việc không thu hồi Giấy phép lao động của nguyên đơn do hết hạn. Xét thấy việc rút các yêu cầu của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ đối với các yêu cầu này là đúng quy định pháp luật.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: Tòa án cấp sơ thẩm xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Bị đơn có kháng cáo nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho yêu cầu kháng cáo. Đối với nội dung mà người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn nêu ra, yêu cầu được tính theo tỷ giá ngoại tệ tại thời điểm thanh toán, thì sau khi xét xử sơ thẩm phía nguyên đơn không có kháng cáo, đồng ý với bản án sơ thẩm nên không có cơ sở xem xét. Do vậy, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tham gia

phiên tòa, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Do kháng cáo không được chấp nhận, bị đơn phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm theo quy định tại Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015,

I/Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn công ty L; giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 1849/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; khoản 2 Điều 50; khoản 2 Điều 200 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; điểm a khoản 3 Điều 4 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thực hiện về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1/Đình chỉ yêu cầu tính tiền lãi do Công ty L chậm thanh toán và về việc thu hồi Giấy phép lao động của ông V.

2/Chấp nhận một phần, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông V:

- Tuyên bố Quyết định ngày 20 tháng 10 năm 2017 của Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty L phải trả cho ông V tổng cộng số tiền là 6.958.585.044 (Sáu tỷ chín trăm năm mươi tám triệu năm trăm tám mươi lăm nghìn không trăm bốn mươi bốn) đồng, bao gồm: Tiền lương cho những ngày không được làm việc là 4.339.553.466,15 (Bốn tỷ ba trăm ba mươi chín triệu năm trăm năm mươi ba nghìn bốn trăm sáu mươi sáu phẩy mười lăm) đồng; Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 385.738.085,88 (Ba trăm tám mươi lăm triệu bảy trăm ba mươi tám nghìn không trăm tám mươi lăm phẩy tám mươi tám) đồng; Trả tiền thuê nhà cho nguyên đơn là 1.106.626.500 (Một tỷ một trăm lẻ sáu triệu sáu trăm hai mươi sáu nghìn năm trăm) đồng; Trả tiền sinh hoạt phí cho nguyên đơn là 482.538.824 (Bốn trăm tám mươi hai triệu năm trăm ba mươi tám nghìn tám trăm hai mươi bốn) đồng; Trả tiền học phí cho con mà nguyên đơn đã đóng cho 03 con là 644.128.168 (Sáu trăm bốn mươi bốn triệu một trăm hai mươi tám nghìn một trăm sáu mươi tám) đồng.

Thi hành tại Chi cục thi hành án có thẩm quyền ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3/Không chấp nhận yêu cầu của ông V về việc buộc Công ty L bồi thường 07 (Bảy) tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm 06 (Sáu) tháng tiền lương bồi thường tổn thất vật chất và tinh thần cho thời gian thất nghiệp, không có thu nhập và 01 (Một) tháng tiền lương bồi thường chi phí luật sư, tổn thất về tinh thần do Thẻ tạm trú bị thu hồi.

Đối với trường hợp chậm thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng mà các bên có thỏa thuận về việc trả lãi thì quyết định kể từ ngày tiếp theo của ngày xét xử sơ thẩm cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất các bên thỏa thuận nhưng phải phù hợp với quy định của pháp luật; nếu không có thỏa thuận về mức lãi suất thì quyết định theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

II/Án phí lao động phúc thẩm:

Bị đơn Công ty L phải chịu 300.000 đồng, được trừ vào 300.000 đồng tạm ứng án phí theo biên lai thu số 0045348 ngày 31/12/2019 của Cục thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

Các phần quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Trong trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6,7 và 9 Luật thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM
- TAND TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Cục THADS TP.HCM;
- ND (1);
- BD (1);
- Lưu (10) 17b (Án39).

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

Trần Văn Mười