

Bản án số: 01/2018/LĐPT

Ngày: 31/01/2018

“V/v yêu cầu bồi thường do  
đơn phương chấm dứt HĐLĐ”

**NHÂN DANH**

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

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Quang

*Các Thẩm phán:* Ông Huỳnh Ngọc Thiện

Ông Trịnh Hoàn Anh

*Thư ký phiên tòa:* Bà Nông Thị Tình – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

*Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu tham gia phiên tòa:* Ông Nguyễn Thành Lê – Kiểm sát viên.

Ngày 31/01/2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 05/2017/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 10 năm 2017 về yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐST ngày 09/8/2017 của Tòa án nhân dân huyện X bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 05/2017/QĐPT-LĐ ngày 01/12/2017; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 101/2017/QĐ-PT ngày 26/12/2017 giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Ông T - sinh năm 1972 (vắng mặt).

Số hộ chiếu PC0600016 do Đại sứ quán Phần Lan tại Hà Nội cấp ngày 01/10/2012, thay đổi ngày 19/5/2017, theo passport số FP 137073 do Đại sứ quán Phần Lan tại Ai Cập cấp).

Địa chỉ tạm trú: Đường P, phường H, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Ông T ủy quyền tham gia tố tụng cho ông Võ Sỹ C (theo hợp đồng ủy quyền lập ngày 02/6/2016 – có mặt).

Địa chỉ: Khu dân cư S, thị trấn N, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên lạc: Đường V, phường M, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Bị đơn:* Công ty TNHH D.

Trụ sở: Ấp H, xã T, huyện X, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Đại diện theo pháp luật: Ông K – Chức vụ: Tổng giám đốc (vắng mặt).

Ông K ủy quyền tham gia tố tụng cho bà Võ Thị Ngọc H, sinh năm 1992 (theo giấy ủy quyền lập ngày 13/12/2017 – có mặt).

**Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:** Ông Trần Anh H1 – Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH Q, Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

**Người kháng cáo: Ông Võ Sỹ C đại diện theo ủy quyền của ông T.**

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

**Nguyên đơn ông T và người đại diện theo ủy quyền là ông Võ Sỹ C trình bày trong đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án như sau:**

Ngày 08/6/2012 ông T (viết tắt là T) ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH D (viết tắt là Công ty D) từ ngày 08/6/2012 đến ngày 01/4/2015 với chức danh Phó giám đốc bộ phận an ninh và giám sát với mức lương 85.000USD/năm.

Ngày 01/4/2015, Công ty D và ông T ký tiếp hợp đồng lao động với nội dung công việc không có gì thay đổi, mức lương cơ bản là 11.500USD/tháng, tiền nhà ở là 2000USD/tháng và các chế độ phúc lợi xã hội khác, hợp đồng lao động này có hiệu lực từ ngày 02/4/2015 đến ngày 01/4/2016 (là ngày Giấy phép lao động của ông T hết hạn).

Ngày 06/4/2016, Công ty D và ông T ký sửa đổi hợp đồng lao động kéo dài thời hạn của hợp đồng ngày 01/4/2015 từ ngày 02/4/2016 đến ngày 01/4/2018. Các nội dung khác của hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2015 không có gì thay đổi.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, hai bên đã thực hiện đúng hợp đồng lao động đã ký kết ngày 08/6/2012 không có tranh chấp gì.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động ngày 01/4/2015 và ngày 06/4/2015 thì Công ty D ban hành thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vào ngày 04/01/2016 (nhưng ông T không ký) đồng thời ban hành văn bản chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 05, 06/01/2016, ông T đến Công ty D làm việc như bình thường thì bảo vệ không cho vào.

Ngày 08/01/2016, ông T mới nhận được văn bản “Chấm dứt hợp đồng lao động” đề ngày 04/01/2016 của Công ty D.

Mặc dù tại Điều 7b của hợp đồng lao động ngày 01/4/2015 có quy định: “...Công ty có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông thông qua trả

30 ngày tiền lương cơ bản và các khoản lũy kế đến hạn và còn nợ của hợp đồng lao động tại ngày chấm dứt có hiệu lực” nhưng Công ty D không thực hiện việc báo trước đối với hợp đồng lao động có thời hạn theo quy định của Bộ luật lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái pháp luật. Vì vậy ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy “Chấm dứt hợp đồng lao động” đề ngày 04/01/2016 của Công ty D với ông T đồng thời yêu cầu Công ty D phải bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là 309.000 USD, cụ thể các khoản như sau:

- Tiền lương đối với thời gian không được làm việc từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 04/01/2016 đến 03/8/2017 là 19 tháng, là 218.500USD.

- Ông T không có nguyện vọng trở lại làm việc tại Công ty D nên yêu cầu Tòa án tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu Công ty D phải bồi thường hai tháng tiền lương do không nhận lại làm việc là 23.000USD.

- Bồi thường 02 tháng lương là 23.000USD.

- Trợ cấp thôi việc là 23.000USD.

- Tiền chỗ ở là 10.000USD.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 11.500USD (ông T xác nhận đã nhận số tiền 11.500USD do Công ty D gửi vào tài khoản của ông T ở Ngân hàng).

(Quá trình giải quyết vụ án, ông T đã rút yêu cầu khởi kiện đối với các yêu cầu tiền bảo hiểm y tế của 05 tháng, mỗi tháng là 1.000 USD (1000USD x 5 tháng) = 5000USD; tiền vé máy bay từ Warsaw đến TP. Hồ Chí Minh cho vợ và con của ông T là 5.500USD).

***Bị đơn Công ty D ủy quyền cho bà Võ Thị Ngọc H trình bày:***

Công ty D xác nhận việc Công ty D ký kết các hợp đồng lao động với ông T cũng như việc Công ty D ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vào ngày 04/01/2016 là đúng như ông T và ông C đã trình bày.

Căn cứ để Công ty D ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là dựa trên sự thỏa thuận hợp pháp về việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty D và ông T theo Điều 7b, 7d của hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2015 và khoản 3 Điều 36 của Bộ Luật lao động. Ông T cho rằng Công ty D vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là không có căn cứ vì thời hạn báo trước quy định tại điểm a, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động không áp dụng trong trường hợp thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Sau khi ban hành chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty D đã chuyển vào tài khoản của ông T tại Ngân hàng S chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh 22.577,69USD trong đó có 11.500USD Công ty D thanh toán cho nghĩa vụ báo trước. Vì vậy, Công ty D không đồng ý huỷ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty D ngày 04/01/2016 đối với ông T. Công ty D có soạn và gửi cho ông T thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2016 nhưng ông T không đồng ý.

Trước yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông T đối với Công ty D thì Công ty D có ý kiến như sau:

- Công ty D chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật nên không đồng ý bồi thường tiền lương, nhà ở.

- Ông T không có căn cứ để yêu cầu tiền lương và tiền nhà từ ngày 04/01/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.

- Giấy phép lao động của ông T hết hạn vào ngày 01/4/2016 do đó theo khoản 1 Điều 169 của Bộ luật lao động thì ông T không còn được phép làm việc tại Việt Nam khi hết hạn giấy phép lao động nên không được hưởng tiền lương, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, phụ cấp nhà ở.

- Đối với phụ cấp nhà ở, theo quy định tại Điều 4 của Thông tư 47/2015/TT ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thì phụ cấp nhà ở không phải là tiền lương trong khi đó theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động thì người lao động chỉ được đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Do đó giả sử việc yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động của ông T là không phù hợp với quy định của pháp luật thì Công ty D cũng chỉ phải trả tiền lương và bảo hiểm y tế cho thời gian từ ngày 04/01/2016 đến ngày 01/4/2016 tương đương 02 tháng 29 ngày = 33.061.USD.

- Đối với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước thì do Công ty D đã chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nên không có nghĩa vụ phải bồi thường.

- Đối với trợ cấp thôi việc do nguyên đơn đã thỏa thuận tại Điều 7b và 7e của hợp đồng lao động mà các bên đã thỏa thuận thì Công ty D không có nghĩa vụ phải thanh toán khoản tiền này nhưng tại phiên tòa đại diện bị đơn đồng ý, nếu chấm dứt hợp đồng lao động cũng như sửa đổi hợp đồng lao động thì sẽ thanh toán trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật.

- Đối với yêu cầu bồi thường do Công ty D không đồng ý nhận ông T trở lại làm việc thì Công ty D có ý kiến như sau: Do giấy phép lao động của nguyên đơn đã hết hạn vào ngày 01/4/2016 nên ông T không thể tiếp tục làm việc cho Công ty

D sau ngày 01/4/2016. Vì vậy, Công ty D không có nghĩa vụ phải nhận ông T trở lại làm việc nên ông T không có căn cứ yêu cầu Công ty D bồi thường khoản tiền này.

- Đối với các yêu cầu mà nguyên đơn đã rút, bị đơn đồng ý.

**Tại Bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 09/8/2017 của Tòa án nhân dân huyện X** đã áp dụng các Điều 32, 35, 39, 244 Bộ luật tố tụng dân sự; các Điều 38, 41, 42, 48, 90, 98 và Điều 169, 170, 171, 202 Bộ luật lao động; Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 43 Luật việc làm; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 31/12/2002; Điều 11, 24, Điều 27 của Pháp Lệnh về án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; Tuyên xử:

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông T về tiền bảo hiểm y tế, tiền vé máy bay tổng cộng là 10.500USD.

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T đối với Công ty D về việc: “Tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo văn bản “chấm dứt hợp đồng lao động” ngày 04/01/2016 của Công ty D đối với ông T.

- Chấp nhận một phần yêu cầu bồi thường của ông T, buộc Công ty D phải trả cho ông T 1.797.803.040 đồng (tương đương với 80.116USD với tỷ giá hối đoái là 22.440đ/1USD). Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2015 và sửa đổi hợp đồng lao động ngày 06/4/2015 giữa Công ty D với ông T.

- Không chấp nhận các yêu cầu về tiền lương từ ngày 02/4/2016 đến ngày 03/8/2017 là 184.384USD, các yêu cầu tiền nhà 10.000USD, hai tháng tiền lương do không nhận lại là 23.000USD, 01 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước 11.500USD, tổng cộng là 228.884USD x 22.440đ = 5.136.156.960đ.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về lãi suất chậm trả, án phí, quyền kháng cáo và thời hạn thi hành án theo quy định của pháp luật.

**Ngày 16/8/2017, ông C đại diện theo ủy quyền của ông T có đơn** kháng cáo một phần Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 09/8/2017 của Tòa án nhân dân huyện X với lý do:

- Thứ nhất:

+ Tòa án sơ thẩm căn cứ vào giấy phép lao động của ông T hết hạn để cho rằng không có cơ sở chấp nhận yêu cầu tiền lương trong thời gian không được làm việc là không đúng vì giấy phép lao động của ông T có thời hạn từ ngày 01/12/2014 đến ngày 01/4/2016 và Hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 02/4/2015 đến ngày 01/4/2016 được kéo dài đến 01/4/2018. Nhưng Công ty D ban

hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2016 khi giấy phép lao động của ông T và hợp đồng lao động vẫn đang còn hiệu lực.

+ Theo quy định tại Điều 14 Nghị định 11/2016/NĐ-CP thì hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động phải do người sử dụng lao động đề nghị, phải có chữ ký của người đại diện theo pháp luật và con dấu của người sử dụng lao động và kèm theo giấy phép lao động đã được cấp thì mới có giá trị pháp lý. Tuy nhiên giấy phép lao động của ông T đã nộp cho Công ty D nhưng ngày 06/01/2016 Công ty D đã trả bản chính giấy phép lao động cho Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, do đó ông T không thể đáp ứng hồ sơ hợp lệ để xin phép được cấp lại giấy phép lao động mới phù hợp với việc sửa đổi hợp đồng lao động kéo dài thời hạn lao động từ ngày 02/4/2016 đến ngày 01/4/2018.

+ Tại Điều 16 của hợp đồng lao động có thời hạn quy định nội dung thỏa thuận của hai bên về việc cam kết và hỗ trợ người lao động. Thỏa thuận này khẳng định nếu Công ty D không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì hợp đồng lao động sẽ tiếp tục được thực hiện theo thời hạn hợp đồng đến năm 2018. Vì quá trình lao động nếu Công ty D hỗ trợ về các thủ tục pháp lý cần thiết để thực hiện việc gia hạn giấy phép lao động cho ông T thì quan hệ lao động giữa các bên vẫn duy trì và tồn tại. Do đó việc Tòa án cho rằng ông T không xin phép để được cấp lại giấy phép lao động nên việc lao động không phát sinh sau ngày 01/4/2016 là không khách quan và không phù hợp với thực tế. Việc không xin phép để được cấp lại giấy phép lao động không phải do lỗi của ông T mà hoàn toàn do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty D gây ra. Do đó Công ty D phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông T đối với những ngày không được làm việc tính đến ngày xét xử sơ thẩm là hoàn toàn hợp lý, hợp pháp.

- Thứ hai, căn cứ điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Tuy nhiên trước khi ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2016 thì Công ty D không có bất kỳ văn bản nào báo trước cho ông T biết việc chấm dứt hợp đồng lao động. Việc Công ty D thanh toán 30 ngày lương với số tiền 11.500USD cho ông T là tiền giải quyết chế độ cho người lao động khi Công ty D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do đó không thể xem là thời hạn thông báo trước của người sử dụng lao động.

- Thứ ba, việc Tòa án không chấp nhận yêu cầu thanh toán 02 tháng tiền lương do không nhận ông T trở lại làm việc là không khách quan, không hợp lý và không đảm bảo quyền lợi của ông T vì: Căn cứ vào khoản 1, khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp

luật có nghĩa vụ phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết, nếu người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc thì phải thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Vì vậy, ông C đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xét xử buộc Công ty D phải thanh toán cho ông T tổng cộng là 253.000USD, tính theo tỷ giá hối đoái là  $22.440\text{đ}/\text{USD} = 5.677.320.000\text{đ}$ , cụ thể gồm các khoản:

- Tiền lương cho thời gian không được làm việc kể từ ngày 04/01/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (09/8/2017) là 19 tháng là: 218.500USD.

- Bồi thường do không nhận lại làm việc là 02 tháng tương đương 23.000USD.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 01 tháng tương đương 11.500USD.

***Tại phiên tòa phúc thẩm:***

- Ông C đại diện Công ty D vẫn giữ nguyên yêu cầu và quan điểm kháng cáo. Ông C cho rằng việc Công ty D đơn phương nhân danh ông T soạn thảo thư xin từ chức giám đốc bộ phận an ninh và giám sát vì lý do cá nhân và văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật; bản sửa đổi hợp đồng lao động ngày 06/4/2015 là một bộ phận không thể tách rời của hợp đồng lao động mà ông T ký kết với Công ty D vào ngày 01/4/2015, nên việc Công ty D không thực hiện đúng thỏa thuận hỗ trợ ông T trong việc thực hiện gia hạn giấy phép lao động tại Việt Nam là không thuộc về lỗi của ông T; Công ty D không thực hiện điều khoản báo trước theo điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động là không đúng làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi, cuộc sống của cá nhân và gia đình ông T, do đó đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông T.

- Bà H đại diện Công ty D có quan điểm: Hợp đồng lao động ngày 06/4/2015 có thời hạn nằm ngoài thời hạn trong giấy phép lao động của ông T tại Việt Nam, nên hợp đồng này bị vô hiệu. Trong hợp đồng lao động ngày 01/4/2015 đã quy định tại Điều 7b về việc chấm dứt hợp đồng lao động, do đó Công ty D có quyền chấm dứt hợp đồng lao động và thanh toán 01 tháng lương cơ bản cho ông T, điều khoản này cũng chính là việc báo trước ngay từ thời điểm ký kết hợp đồng lao động. Do đó Công ty D không vi phạm điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động.

- Luật sư H1 bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Công ty D có quan điểm: Xuất phát từ hoạt động của Công ty D nên ngay từ khi ký kết hợp đồng lao động Công ty D và ông T đã thỏa thuận điều khoản về chấm dứt hợp đồng lao động,

trách nhiệm vật chất và miễn trừ quyền khiếu nại. Công ty D vẫn mong muốn được làm việc với ông T, tuy nhiên do ông T đã có hành vi vi phạm bí mật trong hoạt động kinh doanh nhưng Công ty D không thể xử lý kỷ luật lao động đối với ông T công khai theo hình thức thông thường mà phải áp dụng Điều 7b theo hợp đồng lao động hai bên đã ký kết để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Công ty D đã chuyển 01 tháng lương cơ bản cho ông T, do đó Công ty D đã được miễn trừ quyền khiếu nại nhưng ông T lại vi phạm thỏa thuận khởi kiện Công ty D, nên Công ty D không chấp nhận yêu cầu khởi kiện, kháng cáo của ông T. Tuy nhiên do ông T có thời gian dài làm việc tại Công ty D nên sau khi xét xử sơ thẩm Công ty D không đồng ý nhưng cũng không kháng cáo mà chấp nhận thanh toán cho ông T theo quyết định của bản án sơ thẩm đã tuyên.

\* Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Về tổ tụng những người tham gia tố tụng và những người tiến hành tố tụng thực hiện đúng quy định pháp luật; về nội dung hợp đồng lao động đã ký kết ngày 01/4/2015 không quy định về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là vi phạm điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của ông T theo hướng sửa bản án sơ thẩm, buộc Công ty D phải thanh toán cho ông T 02 tháng tiền lương không nhận lại làm việc và 02 tháng tiền lương vi phạm thời gian báo trước.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

Căn cứ vào khoản 3, Điều 2 của Bộ luật lao động thì người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Về nguyên tắc người lao động là nước ngoài muốn lao động tại Việt Nam thì phải được cơ quan có thẩm quyền Việt Nam cấp giấy phép lao động, để trên cơ sở đó người lao động là nước ngoài mới có đủ điều kiện để ký kết hợp đồng lao động có thời hạn phù hợp với thời hạn trong giấy phép lao động đã được cấp với người sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam.

Theo Giấy phép lao động số: SLD 040881 ngày 01/12/2014 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu thì thời hạn làm việc (lần 2) của ông T tại Việt Nam là từ ngày 01/12/2014 đến ngày 01/4/2016 (BL 162).

Vì hợp đồng lao động của ông T ký kết với Công ty D vào ngày 08/6/2012 có thời hạn từ ngày 08/6/2012 đến ngày 01/4/2015 (BL 103-120), nên ngày 01/4/2015, ông T và Công ty D tiếp tục ký hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng với chức danh Giám đốc bộ phận An ninh và Giám sát tại Công ty D có thời hạn từ ngày 02/4/2015 đến ngày giấy phép lao động của ông T hết hạn tại Việt Nam là vào ngày 01/4/2016. Như vậy sau ngày 01/4/2016, nếu ông T không được gia hạn



thời gian lao động tại Việt Nam thì ông T không được tiếp tục lao động và ký kết hợp đồng lao động tại Việt Nam nói chung và tại Công ty D nói riêng.

Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện: Trong khi hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty D ký kết vào ngày 01/4/2015 đang có hiệu lực, thì ngày 06/4/2015 ông T và Công ty D lại ký tiếp bản sửa đổi hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 02/4/2016 đến ngày 01/4/2018, nhưng trong hợp đồng lao động này không có điều khoản nào phủ quyết thời hạn của hợp đồng lao động mà ông T và Công ty D đã ký kết vào ngày 01/4/2015. Mặt khác, thời hạn lao động của hợp đồng lao động ký ngày 06/4/2015 là có chông lẩn về thời gian lao động, cụ thể là: Từ ngày 02/4/2015 đến ngày giấy phép lao động của ông T hết hạn tại Việt Nam vào ngày 01/4/2016 là trùng với thời gian của hợp đồng lao động đã ký kết ngày 01/4/2015, còn thời gian từ ngày 02/4/2016 đến ngày 01/4/2018 là nằm ngoài thời gian ông T được cấp giấy phép lao động tại Việt Nam. Do đó hợp đồng lao động ngày 06/4/2015 không phát sinh hiệu lực, nên Tòa án chỉ xem xét hợp đồng lao động mà ông T đã ký kết với Công ty D vào ngày 01/4/2015.

Vì tính chất đặc thù trong hoạt động kinh doanh của Công ty D tại Công ty D là “Hoạt động xổ số, cá cược và đánh bạc”, do đó vấn đề an ninh là mang tính sống còn được đặt lên hàng đầu, rất nghiêm ngặt, đòi hỏi phải có tính bảo mật cao. Vì vậy khi tuyển dụng lao động, Công ty D không chỉ căn cứ vào trình độ năng lực của người lao động mà còn có nhiều quy định nghiêm ngặt (Điều 8) về việc “không tiết lộ và bảo mật” đối với người lao động trong thời hạn lao động tại Công ty D và kể cả khi người lao động không còn làm việc tại Công ty D.

Theo điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động thì khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày. Quy định này được hiểu và được áp dụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong các trường hợp trong hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận về các hình thức chấm dứt hợp đồng lao động. Và nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trái pháp luật, thì phải giải quyết chế độ lao động cho người lao động theo khoản 1 hoặc khoản 2 Điều 42 của Bộ luật lao động. Tuy nhiên xuất phát từ tính chất đặc thù phải bảo mật trong “Hoạt động xổ số, cá cược và đánh bạc” của Công ty D thì người lao động ở một số bộ phận nói chung và đặc biệt là người lao động có chức danh “Giám đốc bộ phận An ninh và Giám sát” như ông T nếu vi phạm về bảo mật thì không thể xử lý kỷ luật lao động công khai theo các hình thức thông thường được. Do đó khi ký kết hợp đồng lao động ngày 01/4/2015, Công ty D và ông T đã thống nhất thỏa thuận với nhau về các hình thức chấm dứt hợp đồng lao động đối với cả người sử dụng lao động và người lao động, cụ thể là: Tại Điều 7b thỏa thuận đối với người sử

dụng lao động là Công ty D có quyền đơn phương chấm dứt việc làm của người lao động bằng cách thanh toán cho người lao động 30 ngày tiền lương cơ bản..., còn tại Điều 7d thỏa thuận đối với người lao động là người lao động có thể chấm dứt việc làm bằng việc gửi thông báo bằng văn bản cho Công ty D trước 30 ngày trở lên. Đồng thời tại Điều 7e các bên cũng thỏa thuận: Các bên hiểu rõ và nhất trí rằng các khoản thanh toán của Công ty D là sẽ giải phóng và miễn trừ trách nhiệm vĩnh viễn cho Công ty D khỏi bất kỳ và toàn bộ các hình thức khiếu nại hoặc có thể có theo thông luật hoặc theo các quy định của hợp đồng này. Xét thấy khi ký kết hợp đồng lao động ngày 01/4/2015, Công ty D và ông T đã thỏa thuận về các hình thức chấm dứt hợp đồng lao động tại Điều 7 như trên là cần thiết, phù hợp với nhu cầu tất yếu khách quan trong “Hoạt động xổ số, cá cược và đánh bạc” của Công ty D, nên sự thỏa thuận này phải được xem là thỏa thuận báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong quan hệ lao động giữa Công ty D với ông T.

Theo thỏa thuận tại Điều 7b của hợp đồng lao động ngày 01/4/2015 thì cả ông T và Công ty D đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đồng thời ngay từ thời điểm ký kết hợp đồng lao động cũng như trong suốt quá trình lao động, thì cả ông T và Công ty D cũng đều biết trước rằng hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết vào ngày 01/4/2015 có thể bị chấm dứt bất kỳ lúc nào do một trong hai bên khi thỏa mãn điều kiện chấm dứt.

Từ những phân tích nhận định và viện dẫn nêu trên cho thấy, văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty D với ông T ngày 04/01/2016 là không vi phạm thời hạn báo trước theo điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động, vì văn bản này phù hợp với Điều 7 của hợp đồng lao động ngày 01/4/2015 do chính ông T đã thỏa thuận dựa trên tính chất đặc thù riêng biệt của công việc mà ông T đã ký kết với Công ty D.

Căn cứ vào các chứng từ thanh toán thì ngày 08/01/2016, Công ty D đã thanh toán cho ông T 22.577,69USD (BL 166-168) trong đó đã bao gồm tiền lương cơ bản của 30 ngày làm việc của ông T là 11.500USD. Đối chiếu vào các thỏa thuận mà ông T đã ký kết trong hợp đồng lao động với Công ty D vào ngày 01/4/2015, thì cả ông T và Công ty D đều đã thỏa mãn đúng theo Điều 7b, của hợp đồng lao động này. Và kể từ khi Công ty D thanh toán đúng, đủ các khoản phải thanh toán cho ông T vào ngày 08/01/2016, thì Công ty D đã được giải phóng và miễn trừ toàn bộ các hình thức khiếu nại theo Điều 7e của hợp đồng lao động mà ông T đã ký kết với Công ty D vào ngày 01/4/2015.

Từ lý do trên, việc án sơ thẩm cho rằng Công ty D không đưa ra được căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và vi phạm thời hạn báo trước theo điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động, nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty D là trái pháp luật để chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông T,

buộc Công ty D phải trả cho ông T các khoản: 34.116USD (Tiền lương từ 04/01/2016 - 01/4/2016) + 23.000USD (02 tháng lương do CDHĐLĐ trái PL) + 23.000USD (02 tháng lương trợ cấp thôi việc) = 80.116USD x 22.440đ/1USD = 1.797.803.040đ không đúng theo tinh thần của hợp đồng lao động dựa trên tính đặc thù của hoạt động sản xuất kinh doanh mà người sử dụng lao động và người lao động đã ký kết như đã viện dẫn phân tích nhận định ở phần trên.

Tuy nhiên sau khi xét xử sơ thẩm, Công ty D không có đơn kháng cáo, tại phiên tòa phúc thẩm bà H đại diện theo ủy quyền của Công ty D vẫn giữ nguyên quan điểm theo Bản ý kiến đề ngày 21/12/2017 là đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm bác toàn bộ kháng cáo của ông T giữ nguyên bản án sơ thẩm, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất không chấp nhận quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu và kháng cáo của ông C đại diện theo ủy quyền của ông T, sửa bản án sơ thẩm theo hướng: Công nhận tính hợp pháp của văn bản “Chấm dứt hợp đồng lao động” ngày 04/01/2016 của Công ty D đối với hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2015 đã ký kết giữa Công ty D với ông T, đồng thời ghi nhận sự tự nguyện của Công ty D đồng ý có trách nhiệm thanh toán cho ông T 1.797.803.040đ (một tỷ, bảy trăm chín mươi bảy triệu, tám trăm lẻ ba ngàn, không trăm bốn mươi đồng) như bản án sơ thẩm đã tuyên.

Án phí lao động phúc thẩm: Ông T không phải nộp.

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng các Điều 15; 17 Bộ luật lao động; khoản 2, Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Không chấp nhận kháng cáo của ông Võ Sỹ C đại diện theo ủy quyền của ông T, sửa Bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 09/8/2017 của Tòa án nhân dân huyện X như sau:

- Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của ông T đối với Công ty TNHH D phải thanh toán tiền bảo hiểm y tế, tiền vé máy bay tổng cộng là 10.500USD.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T đối với Công ty TNHH D về việc “Tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

- Công nhận tính hợp pháp của văn bản “Chấm dứt hợp đồng lao động” ngày 04/01/2016 của Công ty TNHH D đối với hợp đồng lao động mà ông T và Công ty TNHH D đã ký kết vào ngày 01/4/2015.

- Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH D, Công ty TNHH D có trách nhiệm thanh toán cho ông T 1.797.803.040đ (một tỷ, bảy trăm chín mươi bảy triệu, tám trăm lẻ ba ngàn, không trăm bốn mươi đồng).

*Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, thì hàng tháng người phải thi hành án phải chịu thêm một khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 BLDS 2015 đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm thi hành án cho bên được thi hành án.*

**\* Ân phí lao động:**

- Ân phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH D phải nộp 39.956.061đ (ba mươi chín triệu, chín trăm năm mươi sáu ngàn, không trăm sáu mươi một đồng).

- Ân phí lao động phúc thẩm: Ông T không phải nộp.

*Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự, thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án dân sự được thực hiện theo quy định tại Điều 30 luật thi hành án dân sự.*

**Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (ngày 31/01/2018).**

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

***Nơi nhận:***

- VKSND tỉnh BR-VT;
- TAND huyện X;
- Chi cục THADS huyện X;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

**Nguyễn Thị Quang**