

Bản án số: 01/2018/LĐ-ST
Ngày 08-11-2018
V/v tranh chấp về trợ cấp thôi việc khi
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đặng Hồ Điệp

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Nguyễn Thị Vinh

Bà Nguyễn Thị Linh Chi

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Thị Thúy Hà, Thẩm tra viên Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Hồng Liên - Kiểm sát viên.

Ngày 08 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng, xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2018/TLST-LĐ ngày 03 tháng 7 năm 2018 về tranh chấp về trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 851/2018/QĐXXST- LĐ ngày 07 tháng 9 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa số 3294/2018/QĐST-LĐ ngày 26 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Chan Seng S, nơi cư trú: B4-4, Condominium Sri Tunku, 3 Lorong Tun Ismail, Kuala Lumpur, Malaysia; vắng mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Đặng Thị T, nơi cư trú: Số 91 V, phường Đ, quận N, thành phố Hải Phòng là Luật sư Văn phòng Luật sư NQ thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hải Phòng, có mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam, có trụ sở tại: Tầng 3, Tòa nhà T, khu đô thị N, phường Đ, quận N, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Kiều N, nhân viên Công ty là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 04 tháng 5 năm 2018 của ông Loh Chai H), có mặt.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

1. Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Pk Việt Nam, có trụ sở tại: Số 35Bis – 45, đường L, phường B, quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Pk Việt Nam:
Ông Loh Chai H, nơi cư trú: V4-1903 Sunrise City, đường N, phường T, quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo pháp luật; vắng mặt.

2. Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Pk Hải Phòng, có trụ sở tại: Khu đô thị N, phường Đ, quận N, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện hợp pháp của Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Pk Hải Phòng:
Ông Loh Chai H, nơi cư trú: V4-1903 Sunrise City, đường N, phường T, quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo pháp luật, vắng mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:

Ông Chan Seng S được điều chuyển từ Tập đoàn Pk Corporation Sdn Bhd Malaysia tới Việt Nam làm việc cho Công ty TNHH Pk Việt Nam từ ngày 15 tháng 8 năm 2006 theo Thư điều chuyển công tác ngày 25 tháng 7 năm 2006. Khi tới Việt Nam, ông Chan Seng S được Công ty TNHH Pk Việt Nam phân công công tác tại Công ty TNHH Pk Hải Phòng. Khi làm việc tại Công ty TNHH Pk Hải Phòng giữa ông và Công ty đã ký hợp đồng lao động ngày 01 tháng 12 năm 2006, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Đến ngày 01 tháng 11 năm 2008, ông ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam. Ông đã làm việc liên tục cho Công ty TNHH Pk Hải Phòng và sau này là Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam cho đến ngày 26 tháng 3 năm 2017, ông có đơn xin chấm dứt làm việc với Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam. Sau khi nhận được đơn của ông, ngày 27 tháng 3 năm 2017, Giám đốc điều hành Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam đã gửi thư chấp nhận đơn xin chấm dứt làm việc tại Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam của ông và yêu cầu ông phải làm việc đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017. Thực hiện yêu cầu này, ông đã hoàn tất các công việc đang làm, tiến hành bàn giao và chính thức nghỉ việc từ ngày 15 tháng 4 năm 2017. Trong thời gian 10 năm 08 tháng làm việc tại ba Công ty trên, ông Chan chưa nhận trợ cấp thôi việc lần nào. Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam đã mặc nhiên đồng ý chấp nhận thời gian làm việc của ông Chan ở cả ba Công ty. Do vậy, TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải tiếp nhận và kế thừa nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc cho thời gian mà Công ty

TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng chưa thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc đối với ông Chan. Tuy nhiên, khi chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam đã không thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc cho ông theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động.

Do đó, ông yêu cầu Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông từ ngày 15 tháng 8 năm 2006 đến ngày 14 tháng 4 năm 2017 là 10 năm 08 tháng với số tiền là 24.205,5 Đô la Mỹ tương đương 554.548.005 đồng tạm tính đến ngày khởi kiện và tiền lãi theo quy định của pháp luật. Ông yêu cầu sẽ tính theo tỉ giá quy đổi bằng đồng Việt Nam tại thời điểm xét xử. Quá trình điều chuyển từ các Công ty không có việc chấm dứt hợp đồng với Công ty trước mà sự nối tiếp nhau và chỉ là do Công ty giao nhiệm vụ, không có văn bản điều chuyển.

Tại phiên tòa, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn có quan điểm bảo vệ:

Về yêu cầu Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải trả tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật lao động 10/2012QH13 ngày 08/12/2012: Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam nơi nguyên đơn làm việc tại thời điểm xin chấm dứt Hợp đồng lao động có nghĩa vụ phải chi trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Bị đơn không đưa được căn cứ pháp lý cũng như các chứng cứ chứng minh bị đơn không có nghĩa vụ phải chi trả trợ cấp thất nghiệp cho nguyên đơn cũng như chứng minh bị đơn đã hoàn thành nghĩa vụ chi trả trợ cấp thất nghiệp cho nguyên đơn.

Như vậy, tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc là 4.401 Đô la Mỹ, cụ thể:

Tháng 10,11 và tháng 12/2016: $2.724 + 1.934 = 4.658\text{USD}$.

Tháng 01,02 và tháng 03/2017: $2.423 + 1.721 = 4.144\text{USD}$.

Trợ cấp thôi việc nguyên đơn được hưởng khoản : 24.205,5 Đô la Mỹ $(4.401 \text{ Đô la Mỹ} \times \frac{1}{2}) \times 11 = 24.205,5 \text{ Đô la Mỹ}$.

Tỷ giá Đô la Mỹ bán ra của HSBC Việt Nam ngày 07/11/2018: 23.375đồng/đô la Mỹ (do nguyên đơn được trả lương bằng đồng USD vào tài khoản tại HSBC VN); quy đổi: $24.205,5 \times 23.375 = 565.803.562,5$ đồng (làm tròn 565.803.563) đồng.

Do nguyên đơn làm việc tại Công ty TNHH Pk Việt Nam, Công ty TNHH Pk Hải Phòng và Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam là ba công ty có tư cách pháp nhân độc lập. Mặt khác nguyên đơn không khởi kiện Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng nhưng Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng được xác định là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan theo quy định tại khoản 4 Điều 68 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, do vậy Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng phải liên đới chịu trách nhiệm thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn với số tiền tương ứng với thời gian mà nguyên đơn đã làm việc cho từng công ty.

Về yêu cầu buộc Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải trả khoản tiền lãi đối với số tiền trợ cấp thôi việc: Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải thực hiện nghĩa vụ trả tiền cho nguyên đơn theo quy định tại Điều 280 Bộ luật Dân sự. Mặt khác, theo quy định tại khoản 2 Điều 47 của Bộ luật Lao động và khoản 5 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, như vậy chậm nhất ngày 21/4/2017 thì Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải thanh toán đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn. Tuy nhiên, cho đến nay đã quá thời hạn theo quy định của pháp luật Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam vẫn chưa thanh toán cho nguyên đơn khoản tiền này. Do vậy Công ty TNHH Quản lý Dịch vụ Pk Việt Nam phải trả khoản tiền lãi phát sinh đối với số tiền trợ cấp thôi việc kể từ ngày 22/04/2017 cho đến nay theo quy định tại Điều 280 Bộ luật Dân sự.

Số ngày tính lãi: Từ ngày 22/4/2017 đến ngày 08/11/2018 là 566 ngày;

Lãi suất tính lãi: Do hai bên không thoả thuận về mức lãi suất nên áp dụng quy định về lãi suất tại khoản 2 Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự là 10%/năm: $(565.803.563 \text{đồng} \times 10\%/365 \text{ ngày}) \times 566 \text{ ngày} = 87.738.305,93 \text{đồng}$.

Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng có trách nhiệm liên đới thực hiện nghĩa vụ đối với số tiền lãi này.

1. Tiền trợ cấp thôi việc tại Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam:

- Thời gian tính trợ cấp; 8,5 năm.

- Tiền lương tính trợ cấp: 4.401 USD

- Tiền trợ cấp thôi việc: $(4.401 \text{ USD} \times 8,5 \text{ năm}) \times 1/2 = 18.704,25 \text{ USD}$

Quy đổi theo tỷ giá bán ra của HSBC Việt Nam ngày 07/11/2018: $23.375 \text{đ}/\text{USD}: 18.704,25 \text{ USD} \times 23.375 \text{đ}/\text{USD} = 437.211.843,75 \text{đồng}$.

2. Tiền lãi của tiền trợ cấp thôi việc tại Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam

- Thời gian tính lãi: 22/04/2017 đến 08/11/2018 là 566 ngày
- Lãi suất: 10%/năm (1 năm = 365 ngày)
- Tiền lãi: $(437.211.843 \text{ đồng} \times 10\%/365\text{ngày}) \times 566 \text{ ngày} = 67.797.782 \text{ đồng}$.

Lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa của người đại diện hợp pháp của bị đơn có quan điểm:

Về quan hệ lao động giữa ông Chan Seng S và Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam: Ông Chan Seng S đã từng là người lao động của Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam theo Hợp Đồng Lao Động số 0002/2008/LC ngày 01 tháng 11 năm 2008. Chức vụ của ông Chan tại Công ty là Trưởng điều hành khu vực miền Bắc; thời gian làm việc của ông Chan tại Công ty bắt đầu từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 cho đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017.

Ngày 26 tháng 3 năm 2017, ông Chan có thư xin nghỉ việc và đã được Công ty chấp thuận bằng văn bản ngày 27 tháng 3 năm 2017 (văn bản này đã được gửi trực tiếp cho ông Chan vào cùng ngày 27 tháng 3 năm 2017), theo đó ngày làm việc cuối cùng của ông Chan là ngày 14 tháng 4 năm 2017. Ngày 15 tháng 4 năm 2017, Công ty đã ban hành Quyết định cho thôi việc theo nguyện vọng của nhân viên (văn bản này đã gửi trực tiếp cho ông Chan vào cùng ngày 15 tháng 4 năm 2017), trong đó ghi nhận thời gian làm việc chính thức của ông Chan tại Công ty là từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017.

Về các quy định điều chỉnh quan hệ lao động giữa Công ty và ông Chan Seng S: Công ty đã ban hành và áp dụng các chế độ có lợi hơn rất nhiều cho người lao động nước ngoài làm việc tại Công ty so với các quy định của pháp luật Việt Nam. Quan hệ lao động giữa Công ty và người lao động được điều chỉnh bởi Sổ tay quy định chế độ của người lao động nước ngoài tại Việt Nam có hiệu lực từ ngày 24 tháng 12 năm 2004 (được áp dụng riêng biệt cho người lao động nước ngoài làm việc tại Công ty, được sửa đổi bởi Thông báo sửa đổi về Quy định và Điều kiện dành cho nhân viên nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam). Tại Điều 7.1 của Sổ tay quy định: “Một nhân viên được chuyển từ Công ty tại nước quê nhà sang Việt Nam làm việc với vai trò là người lao động nước ngoài sẽ được phụ cấp bồi hoàn dự phòng tương đương với phần đóng góp hợp pháp tại nước quê nhà, nếu như có luật định về phần đóng góp này tại nước quê nhà”. Công ty không ban hành Sổ tay quy định chế độ của người lao động nước ngoài tại Việt Nam mà Sổ tay này là của Công ty TNHH Pk Việt Nam, Công ty tham khảo và áp dụng vào Công ty từ ngày 17/6/2008.

Trợ cấp bồi hoàn dự phòng về bản chất là một khoản trợ cấp bảo hiểm. Do pháp luật Việt Nam không quy định về các chế độ bảo hiểm bắt buộc cho người

lao động nước ngoài, Công ty đã chi trả cho người lao động khoản trợ cấp này trên tinh thần đem lại những lợi ích có lợi hơn cho người lao động. Vì khi thực hiện theo chính sách này, mức trợ cấp bồi hoàn dự phòng tương đương với 12% mức lương cơ bản cố định của người lao động. Mức trợ cấp này lớn hơn rất nhiều so với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam (theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, mức đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động là 1% tiền lương tháng).

Công ty đã chi trả cùng lúc với kỳ lương của người lao động các khoản trợ cấp lớn hơn rất nhiều để thay mức đóng bảo hiểm thất nghiệp. Các khoản trợ cấp này đã được Công ty chi trả ngay khi ký kết Hợp đồng lao động với ông Chan Seng S. Do đó, áp dụng quy định hiện hành thì thời gian thực tế để tính trợ cấp thôi việc cho ông Chan được tính bằng tổng thời gian ông Chan làm việc cho Công ty (từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017) trừ thời gian làm việc đã được Công ty chi trả một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017), tức là bằng không. Như vậy, Công ty đã thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S đúng quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động. Thời gian ông Chan Seng S làm việc tại Công ty, Công ty đã trả lương cho ông vào tài khoản được mở tại Ngân hàng SHBC và trả bằng Đô la Mỹ với số tiền lương cơ bản và phụ cấp khác theo các Phiếu lương của 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động từ tháng 10,11,12 năm 2016 và tháng 01, 02, 3 năm 2018 như ông Chan Seng S giao nộp cho Tòa án là đúng. Tuy nhiên, người đại diện hợp pháp của Công ty không đồng ý tính tỉ giá quy đổi đô la Mỹ ra đồng Việt Nam tại thời điểm xét xử mà phải tính tại thời điểm trả lương cuối cùng, nhưng cũng không đưa ra được tỉ giá quy đổi là bao nhiêu.

Từ những căn cứ nêu trên, Công ty khẳng định việc ông Chan Seng S yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là không có cơ sở.

Về thời gian ông Chan Seng S làm việc tại Công ty: Ông Chan Seng S cho rằng thời gian ông làm việc tại Công ty là từ ngày 15 tháng 8 năm 2006 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017 là không chính xác. Thời gian làm việc của ông Chan tại Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam là từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017. Giai đoạn từ ngày 15 tháng 8 năm 2006 đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017, ông Chan đã công tác tại ba Công ty khác nhau, cụ thể:

Giai đoạn từ ngày 15 tháng 8 năm 2006 đến ngày 30 tháng 11 năm 2006: Ông Chan làm việc tại Công ty TNHH Pk Việt Nam theo hình thức di chuyển nội bộ từ Công ty mẹ ở Malaysia là Pk Corporation Sdn. Bhd. Quan hệ lao động của

ông Chan trong Công ty TNHH Pk Việt Nam được điều chỉnh bằng Thỏa thuận điều chuyển công tác ngày 25 tháng 7 năm 2006.

Giai đoạn từ ngày 01 tháng 12 năm 2006 đến ngày 31 tháng 10 năm 2008: Ông Chan làm việc tại Công ty TNHH Pk Hải Phòng theo Hợp đồng lao động ký ngày 01 tháng 12 năm 2006 giữa Công ty TNHH Pk Hải Phòng và ông Chan. Như vậy, người sử dụng lao động trong khoảng thời gian này là Công ty TNHH Pk Hải Phòng.

Giai đoạn từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến ngày 14 tháng 4 năm 2017: Ông Chan làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động số 0002/2008/LC ngày 01 tháng 11 năm 2008 ký kết giữa Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam và ông Chan. Như vậy, Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam chỉ trở thành người sử dụng lao động trong quan hệ lao động với ông Chan theo Hợp đồng lao động từ ngày 01 tháng 11 năm 2008.

Quá trình làm việc ở Công ty nào thì do Công ty đó trả lương, không liên quan đến nhau. Khi điều chuyển làm việc ở Công ty nào thì Công ty đó có ký hợp đồng lao động, hiện tại không có văn bản điều chuyển cụ thể lưu tại Công ty. Trong Phiếu thanh toán cuối cùng thể hiện ngày bắt đầu làm việc là ngày 15 tháng 8 năm 2006 và ngày làm việc cuối cùng là ngày 14 tháng 4 năm 2017, ngày bắt đầu làm việc là ngày ghi nhận làm việc tại Pk và hiện lên hệ thống của Pk, chứ không phải là quá trình làm việc của ông Chan tại Công ty TNHH Dịch vụ Quản lý Pk Việt Nam.

Như vậy, căn cứ vào Hợp đồng lao động, Thư từ chức và Quyết định cho thôi việc theo nguyện vọng của ông Chan Seng S, thời gian làm việc thực tế của người lao động trong Công ty phải được tính từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến ngày 14 tháng 4 năm 2017, không phải theo như nội dung trong Đơn khởi kiện.

Quản lý hệ thống Pk thì có Tổng giám đốc quản lý chung cho toàn bộ hệ thống Pk tại Việt Nam. Thời điểm hiện tại người quản lý chung của hệ thống Pk ở Việt Nam là ông Loh Chai Hoon theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2008 đăng ký thay đổi ngày 11 tháng 9 năm 2017. Trong các quy định của Công ty không có quy định về trợ cấp thôi việc nhưng có ba khoản trợ cấp lớn hơn nhiều so với khoản trợ cấp thôi việc và phù hợp với pháp luật Việt Nam.

Công ty yêu cầu Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Chan Seng S.

Người đại diện hợp pháp của Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Pk Việt Nam trình bày: Ông Chan Seng S đã từng là người lao động của Công ty TNHH Pk Việt Nam từ ngày 15/8/2006 đến hết ngày 30/11/2006. Sau khi chấm dứt quan hệ lao

động, Pk Việt Nam và ông Chan Seng S không có bất kỳ tranh chấp hay khiếu nại gì. Đồng thời việc chấm dứt quan hệ lao động này đã xảy ra 12 năm. Pk Việt Nam không còn bất kỳ quyền lợi hay nghĩa vụ nào liên quan đến ông Chan Seng S. Căn cứ khoản 4 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự, xét thấy trong quan hệ tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn trong vụ án hiện Tòa án đang giải quyết thì Pk Việt Nam không có quyền lợi hay nghĩa vụ liên quan trong vụ án. Do đó, Pk Việt Nam không thể tham gia phiên triệu tập của Tòa án với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan. Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam là hai pháp nhân độc lập nhau và tự nhân danh mình tham gia quan hệ pháp luật một cách độc lập.

Người đại diện hợp pháp của Công ty TNHH Pk Hải Phòng có quan điểm:
Ông Chan Seng S đã từng là người lao động của Công ty TNHH Pk Hải Phòng từ ngày 01/12/2006 đến hết ngày 31/10/2008. Sau khi chấm dứt quan hệ lao động, Pk Hải Phòng và ông Chan Seng S không có bất kỳ tranh chấp hay khiếu nại gì. Đồng thời việc chấm dứt quan hệ lao động này đã xảy ra 12 năm. Pk Hải Phòng không còn bất kỳ quyền lợi hay nghĩa vụ nào liên quan đến ông Chan Seng S. Căn cứ khoản 4 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự, xét thấy trong quan hệ tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn trong vụ án hiện Tòa án đang giải quyết thì Pk Hải Phòng không có quyền lợi hay nghĩa vụ liên quan trong vụ án. Do đó, Pk Hải Phòng không thể tham gia phiên triệu tập của Tòa án với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan. Công ty TNHH Pk Hải Phòng và Công ty TNHH Dịch Vụ Quản Lý Pk Việt Nam là hai pháp nhân độc lập nhau và tự nhân danh mình tham gia quan hệ pháp luật một cách độc lập.

Kiểm sát viên phát biểu việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về yêu cầu khởi kiện thanh toán tiền trợ cấp thôi việc của ông Chan Seng S đối với Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải trả cho ông tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động trong suốt thời gian ông làm việc từ 01/11/2008 đến 14/4/2017 là có căn cứ. Bởi lẽ, Hợp đồng lao động ngày 01/11/2008 giữa ông ký với Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam tại Điều 5 của Hợp đồng lao động quy định rõ: “Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của thỏa ước lao động tập thể; trường hợp thỏa ước lao động tập thể không có quy định thì áp dụng theo quy định của pháp luật lao động”

Tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động quy định về trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động: “Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động”. Điều 48 của Bộ luật lao động quy định về trợ cấp thôi việc như sau:

“1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản ...3... Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương...”

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc”.

Tại điểm c khoản 1 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc”.

Do đó Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải có nghĩa vụ thanh toán cho ông Chan Seng S tiền trợ cấp thôi việc sau khi chấm dứt Hợp đồng lao động với ông thời gian từ ngày 01/11/2008 đến 14/4/2017.

Đối với thời gian ông làm việc tại Công ty TNHH Pk Hải Phòng và Công ty TNHH Parson Việt Nam từ ngày 15/8/2006 đến ngày 30/10/2008, ông yêu cầu Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là không được chấp nhận vì từ ngày 15/8/2006, ông làm việc tại Công ty TNHH Pk Việt Nam không có HĐLĐ và từ 01/12/2006 giữa ông với Công ty TNHH Pk Hải Phòng ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Thời gian ông làm việc từ 15/8/2006 đến 30/11/2008 ông được các công ty này trả lương. Công ty TNHH Pk Việt Nam, Công ty TNHH Pk Hải Phòng và Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam là 3 Công ty có cùng người đại diện theo pháp luật nhưng lĩnh vực hoạt động khác nhau, tư cách pháp nhân khác nhau. Việc các công ty trả lương không phụ thuộc nhau.

Như vậy thời gian để xác định ông Chan Seng S làm việc tại Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam từ 01/11/2008 đến 14/4/2017 là 8 năm 5,5 tháng làm tròn là 8 năm 6 tháng. Tiền lương bình quân để tính là 6 tháng lương của ông Chan Seng S được Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk đã thanh toán cho ông vào các tháng 10, 11, 12/2016 và tháng 01, 02, 3/2017 = 4.401 Đô la Mỹ/tháng. Tiền lương và các khoản trợ cấp hàng tháng của ông được Công ty trả vào tài khoản của ông được mở tại của ngân hàng HSBS. Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam sẽ thanh toán cho ông Chan Seng S số tiền là: $(4.401 \text{ USD} \times \frac{1}{2}) \times 8 \text{ năm } 6 \text{ tháng} = 18.924,3 \text{ đô la Mỹ}$

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Chan Seng S: Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động cho ông Chan Seng S

trong thời gian ông ký Hợp đồng lao động làm việc tại Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam từ 01/11/2008 đến 14/4/2017 với thời gian làm việc là 8 năm 6 tháng và số tiền phải trả cho ông là: 18.924,3 đô la Mỹ (tỷ giá theo công bố của Ngân hàng HSBC ngày 08/11/2017 quy đổi: 1USD = 23.375 Việt Nam đồng). Công ty TNHH dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải có trách nhiệm trả lãi trong thời gian chậm trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S.

Không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH dịch vụ và quản lý Pk Việt Nam phải thanh toán 5.501,25 USD tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S thời gian từ 15/8/2006 đến 30/11/2008.

Tại phiên tòa, nguyên đơn và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan vắng mặt; người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn không rút yêu cầu khởi kiện, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thẩm quyền giải quyết: Ông Chan Seng S có nơi cư trú tại B4-4, Condominium Sri Tunku, 3 Lorong Tun Ismail, Kuala Lumpur khởi kiện Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam, có trụ sở tại Tầng 3, Tòa nhà TD Plaza, khu đô thị N, phường Đ, quận N, thành phố Hải Phòng về trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động nên theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng.

[2] Về xác định tư cách người tham gia tố tụng: Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai của ông Chan Seng S yêu cầu Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải chi trả tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian ông làm việc tại các Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng. Trên thực tế các bên đều thừa nhận ông Chan Seng S đã có thời gian làm việc cho hai Công ty trên và ông Chan Seng S cho rằng hai Công ty này chưa chi trả trợ cấp thôi việc cho ông khi chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy, Tòa án xác định Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan trong vụ án là đúng quy định tại khoản 4 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Về sự vắng mặt của nguyên đơn và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan: Quá trình giải quyết vụ án, ông Chan Seng S có văn bản yêu cầu Tòa án giải quyết vắng mặt. Căn cứ khoản 1 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án. Đối với người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai nhưng vắng mặt, căn cứ vào khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt họ.

- Xét các yêu cầu khởi kiện:

[4] Về trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động: Điều 3 của Bộ luật Lao động năm 1994 quy định: "Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, tại các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam và người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cho cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam đều thuộc phạm vi áp dụng của Bộ luật này và các quy định khác của pháp luật Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác". Theo quy định tại khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 quy định: "Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là công dân Việt Nam...". Đồng thời khoản 3 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội quy định: "Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam...". Như vậy, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thể tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam. Theo Điều 48 của [Bộ luật Lao động năm 2012](#) quy định: "Khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là 1/2 tháng lương, cộng phụ cấp lương nếu có". Theo Điều 41 [Nghị định 127/2008/NĐ-CP](#) ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp thì: "1. Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 102 của Luật Bảo hiểm xã hội không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật về lao động..... Thời gian người lao động thực tế làm việc theo các bản hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với người sử dụng lao động mà không phải đóng bảo hiểm thất nghiệp thì được tính để xét hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật lao động hiện hành ... Thời gian người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 102 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính để miễn trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật về lao động...". Như vậy, đối với người lao động nước ngoài do không tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên nếu làm việc cho doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên, chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật vẫn được trợ cấp thôi việc.

[5] Đối với trường hợp của ông Chan Seng S thấy: Theo Thư điều chuyển công tác ngày 25 tháng 7 năm 2006 của Tập đoàn Pk thì ông Chan Seng S được điều chuyển từ Tập đoàn Pk Corporation Sdn Bhd Malaysia tới Công ty TNHH Pk Việt Nam với chức danh Giám đốc điều hành cấp bậc C3 trong hệ thống điều hành của Tập đoàn từ ngày 15 tháng 8 năm 2006. Đến ngày 01 tháng 12 năm 2006, ông Chan Seng S đến Công ty TNHH Pk Hải Phòng làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 01 tháng 11 năm 2008 ông Chan Seng S đến Công

ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam làm việc và đã kí Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 0002/2008/LC với Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam. Ngày 26 tháng 3 năm 2017, ông Chan Seng S có đơn xin chấm dứt làm việc với Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam. Ngày 27 tháng 3 năm 2017, đại diện Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam đã gửi thư chấp nhận đơn xin chấm dứt làm việc tại Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam của ông và yêu cầu ông phải làm việc đến hết ngày 14 tháng 4 năm 2017. Ngày 15 tháng 4 năm 2017, Tổng Giám đốc Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam có Quyết định số 00007/860-HR/2017 về việc cho thôi việc theo nguyện vọng của nhân viên đối với ông Chan Seng S. Như vậy, ông Chan Seng S đã chấm dứt hợp đồng lao động và có thời gian làm việc cho doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên theo đúng quy định tại Điều 37, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên sẽ được hưởng hưởng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

[6] Đối với Công ty TNHH Pk Việt Nam, Công ty TNHH Pk Hải Phòng, Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam là ba Công ty có ba pháp nhân độc lập có 100% vốn nước ngoài, không phải là doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoặc doanh nghiệp cổ phần hóa từ doanh nghiệp nhà nước. Thời gian ông Chan Seng S làm việc tại ba Công ty khác nhau thì có ba người sử dụng lao động khác nhau. Do vậy Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam không phải là người sử dụng lao động kế tiếp của Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng nên việc ông Chan Seng S yêu cầu Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam phải chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông trong thời gian ông làm việc cho Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng là không có căn cứ chấp nhận theo quy định tại khoản 2 Điều 48 của Bộ luật Lao động quy định: “Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc” và theo quy định tại Điều 8, Điều 9 của Nghị định 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ Lao động – Thương Binh và Xã Hội hướng dẫn một số điều về Hợp đồng lao động.

[7] Trong đơn khởi kiện, các bản tự khai ông Chan Seng S yêu cầu Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông trong thời gian ông làm việc tại ba Công ty là 10 năm 08 tháng. Ông đồng ý với việc Tòa án xác định Công ty TNHH Pk Việt Nam và Công ty TNHH Pk Hải Phòng là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan nhưng không có yêu cầu cụ thể với hai Công ty này nhưng tại phiên tòa, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông Chan Seng S yêu cầu hai Công ty này có trách nhiệm liên đới chi trả tiền trợ cấp

thôi việc cũng như tiền lãi của trợ cấp thôi việc là vượt quá phạm vi khởi kiện của nguyên đơn. Nếu nguyên đơn có yêu cầu sẽ được giải quyết bằng một vụ án khác.

[8] Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam cho rằng khi ông Chan Seng S chấm dứt Hợp đồng lao động, Công ty đã thanh toán đầy đủ mọi chế độ cho ông theo Sổ tay quy định chế độ của người lao động nước ngoài tại Việt Nam có hiệu lực từ ngày 24 tháng 12 năm 2004. Tuy nhiên, Sổ tay này được ban hành trước khi Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam được thành lập và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn xác nhận Sổ tay này không do Công ty ban hành mà do Công ty TNHH Pk Việt Nam ban hành, Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam áp dụng Sổ tay này để thực hiện các chế độ cho người lao động nước ngoài tại Việt Nam kể từ ngày 16/7/2008. Mặt khác bị đơn cũng như những người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan đều khai ba Công ty là ba pháp nhân độc lập, không liên quan đến nhau về hoạt động kinh doanh. Do vậy, việc Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pk Việt Nam áp dụng Sổ tay của Công ty TNHH Pk Việt Nam để thực hiện chế độ cho người lao động tại Công ty của mình nhưng không đăng kí với cơ quan có thẩm quyền tại Việt Nam là thực hiện không đúng luật nên tài liệu chứng cứ này không được chấp nhận.

[9] Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam cũng cho rằng do pháp luật Việt Nam không quy định về các chế độ bảo hiểm bắt buộc cho người lao động nước ngoài nên Công ty đã chi trả cho người lao động khoản trợ cấp bồi hoàn dự phòng để thay mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 7 của Sổ tay quy định và hướng dẫn đối với người lao động nước ngoài ban hành 24/12/2004 của Công ty TNHH Pakrson Việt Nam nhưng nội dung tại Điều 7 của Sổ tay này không thể hiện nội dung phụ cấp bồi hoàn dự phòng được thay thế mức đóng bảo hiểm thất nghiệp và chi trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam căn cứ vào Sổ tay này để cho rằng Công ty đã trả cho ông Chan Seng S khoản trợ cấp bồi hoàn dự phòng để thay mức đóng bảo hiểm thất nghiệp là không có căn cứ pháp luật.

[10] Xét Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 0002/2008/LC ngày 01 tháng 11 năm 2008, tại Điều 5 của Hợp đồng quy định: “Những vấn đề không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của thỏa ước tập thể; trường hợp thỏa ước tập thể không có quy định thì áp dụng quy định của pháp luật lao động”. Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam không có thỏa ước lao động tập thể cũng không có nội quy lao động. Hợp đồng lao động với ông Chan Seng S không có nội dung về trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy việc trợ cấp thôi việc của ông Chan Seng S sẽ

được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động. Khoản 1 Điều 48 của Bộ luật Lao động quy định: “Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương”. Do vậy, khi Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam chấm dứt hợp đồng lao động với ông Chan Seng S thì Công ty có nghĩa vụ chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động. Thời gian ông Chan Seng S làm việc tại Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến ngày 14 tháng 4 năm 2017 do hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng là 08 năm 05 tháng 14 ngày, được làm tròn là 08 năm 06 tháng. Căn cứ vào các phiếu lương từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 03 năm 2106 của Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam đã chi trả vào tài khoản của ông Chan Seng S được mở tại Ngân hàng SHBC bằng Đô la Mỹ thì mức lương bình quân của 06 tháng liền kề mà ông Chan Seng S được Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam chi trả là 4.401 đô la Mỹ. Như vậy, số tiền trợ cấp thôi việc mà ông Chan Seng S được nhận là: $8,6 \times 0,5 \times 4.401 = 18.924,3$ Đô la Mỹ. Quy đổi ra đồng Việt Nam theo tỉ giá 1USD tại Ngân hàng SHBC vào ngày 08/11/2018 là 23.375VND: $18.924,3\text{USD} \times 23.375\text{VND} = 442.348.500$ đồng. Bị đơn không đồng ý với tỉ giá quy đổi bằng đồng Việt Nam tại thời điểm xét xử nhưng do bị đơn có nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 47 của Bộ luật Lao động nhưng chưa chi trả nên cần áp dụng tỉ giá quy đổi tại thời điểm xét xử theo yêu cầu của nguyên đơn là đúng quy định của luật.

[11] Về yêu cầu trả tiền lãi chậm trả tiền trợ cấp thôi việc: Ông Chan Seng S và Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 14 tháng 4 năm 2017. Như phân tích ở trên, sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông Chan Seng S thì Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại khoản 2, khoản 4 Điều 47 của Bộ luật Lao động. Nhưng Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam chưa chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S nên phải trả tiền lãi cho ông Chan Seng S theo Điều 280, Điều 357, khoản 4 Điều 466, khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự là 10%/năm. Thời gian tính lãi từ ngày 24 tháng 4 năm 2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 08 tháng 11 năm 2018 là 563 ngày: $442.348.500\text{đồng} \times 10\%/365 \text{ ngày} \times 563 \text{ ngày} = 70.038.000\text{đồng}$.

[12] Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 32, khoản 3 Điều 33, khoản 1 Điều 37, khoản 4 Điều 68, Điều 147, khoản 2 Điều 227, khoản 1 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Căn cứ vào khoản 3 Điều 36, khoản 2, 4 Điều 47, Điều 48 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào Điều 280, Điều 357, khoản 4 Điều 466, khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự;

Căn cứ vào Điều 8, Điều 9 của Nghị định 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ Lao động – Thương Binh và Xã Hội hướng dẫn một số điều về Hợp đồng lao động.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1, 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 31/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Chan Seng S:

1.1. Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S từ ngày 01 tháng 11 năm 2008 đến ngày 14 tháng 4 năm 2017 theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 0002/2008/LC ngày 01 tháng 11 năm 2008 là 442.348.500 (bốn trăm bốn mươi hai nghìn ba trăm bốn mươi tám nghìn năm trăm đồng) và tiền lãi của tiền trợ cấp thôi việc là 70.038.000 (bảy mươi triệu không trăm ba mươi tám nghìn đồng).

1.2. Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam có trách nhiệm chi trả cho ông Chan Seng S tổng số tiền 512.386.500 (năm trăm mười hai triệu ba trăm tám mươi sáu nghìn năm trăm đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Chan Seng S buộc Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam phải chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Chan Seng S sau khi ông Chan Seng S chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty TNHH Pk Việt Nam, Công ty TNHH Pk Hải Phòng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam phải chịu 20.247.730 (hai mươi triệu hai trăm bốn mươi bảy nghìn bảy trăm ba mươi đồng) án phí lao động sơ thẩm.

Công ty TNHH Dịch vụ quản lý Pakrson Việt Nam có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Ông Chan Seng S vắng mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc từ ngày Bản án được niêm yết.

Công ty TNHH Pk Hải Phòng và Công ty TNHH Parson Việt Nam vắng mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc từ ngày Bản án được niêm yết.

Trong trường hợp Bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi bổ sung năm 2014, 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 quy định tại các Điều 6, Điều 7, Điều 7a và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi bổ sung năm 2014. Thời hiệu thi hành án dân sự được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Nơi nhận:

- Đương sự;
- VKSND thành phố Hải Phòng;
- Cục THADS thành phố Hải Phòng;
- Lưu: HS, VP.

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

Đặng Hồ Điệp