

Bản án số: 04/2025/LĐ-PT
Ngày: 24 - 4 - 2025
V/v “Tranh chấp về đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”

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:**

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Thu

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thanh
Bà Phạm Thị Duyên

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Đinh Thế Mạnh - 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 Trần Thị Thanh Hoa - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 17 và 24 tháng 4 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2024/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 12 năm 2024 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1928/2025/QĐPT ngày 28 tháng 3 năm 2025 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông Stephen James M, sinh năm: 1968; Quốc tịch: Anh. Địa chỉ thường trú tại: 186a U, D, B, BT17 9JZ, Vương quốc Anh. Vắng mặt.

Địa chỉ liên hệ: 7A Tòa nhà Indochine Park T, số A L, Phường F, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Người đại diện theo ủy quyền:** Ông Nguyễn Đức M1, sinh năm 2001 và bà Huỳnh Thị Mỹ H, sinh năm 1991. Địa chỉ: 2 N, Phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông M1 có mặt, bà H vắng mặt.

- **Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:** Luật sư Lê Hoàng C - Công ty L1 - Đoàn luật sư Thành phố H. Địa chỉ: 2 N, Phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt.

- **Bị đơn:** Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H;

Người đại diện pháp luật: Ông Trịnh Hoàng G - Chức vụ: Tổng giám đốc.
Vắng mặt

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Ngô Thanh T1, sinh năm 1969; ông Nguyễn Hữu V, sinh năm: 1994; ông Nguyễn Văn Hải Đ, sinh năm: 1998; bà Lê Thị Minh T2, sinh năm: 1998. Cùng địa chỉ: Tầng B, 5, 6, 7, 11 và 12 Tòa nhà AB, G L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông T1 vắng mặt; ông V, ông Đ, bà T2 có mặt.

Do có kháng cáo của nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai và biên bản hòa giải, ông Trương Công H1 là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ông Stephen James M (sau đây gọi là ông S) làm việc cho Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H (sau đây gọi là HSC) từ ngày 15/01/2018. Ngày 15/3/2022, ông S và HSC đã ký Hợp đồng lao động số: 002338/2022/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 15/3/2022 đến ngày 14/3/2024 với chức vụ Giám đốc điều hành, Khối khách hàng tổ chức.

Theo hợp đồng lao động và quyết định tăng lương đề ngày 26/6/2022 của HSC, tiền lương và các khoản phúc lợi khác của ông S bao gồm: Tiền lương cơ bản là 420.000.000 đồng/tháng; Các khoản phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được xem là một phần của tiền lương là: phụ cấp chi phí thuê nhà: 62.300.000 đồng/tháng. Như vậy, tổng tiền lương trước thuế của ông S là 482.300.000 đồng/tháng.

Ngày 18/7/2023, HSC đã gửi thư điện tử yêu cầu ông S không đến văn phòng làm việc, và thông báo về việc ngắt kết nối toàn bộ tài khoản thư điện tử công ty có tên stephen.mckeever@hsc.com.vn và toàn bộ các thiết bị khác. Sau đó, ông S không thể đăng nhập vào tài khoản có tên S.mckeever@hsc.com.vn.

Ngày 21/7/2023, H đã gửi thông báo chấm dứt hợp đồng thuê căn hộ của ông S và thu hồi xe và tài xế của ông S.

Ngày 21/7/2023, HSC đã gửi một thư điện tử đe dọa sẽ chấm dứt hợp đồng với ông S vì có lý do và thông báo rằng ông S không còn quyền truy cập vào thư điện tử, hệ thống, và các lợi ích khác của công ty, HSC đã gửi thư điện tử đính kèm thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đến ông S.

Ngày 24/7/2023, HSC đã thông báo qua thư điện tử cho các khách hàng tổ chức của mình rằng ông S không còn giữ chức vụ Giám đốc điều hành, Khối khách hàng tổ chức của HSC nữa và nhân sự khác - cụ thể là Giám đốc Kinh doanh Khối Tổ chức - Khối Khách hàng Tổ chức là bà Mai V1 đã thay thế ông S làm việc với các khách hàng.

Các hành vi trên được ghi nhận tại Vi bằng số 201/2023/VB-TPL được lập ngày 25/07/2023; Vi bằng số 217/2023/VB-TPL được lập ngày 03/8/2023 và Vi bằng số 512/2023/VB-TPL được lập ngày 23/08/2023.

Ngày 25/7/2023, ông S đến văn phòng và cố gắng để được vào văn phòng tuy nhiên nhân viên HSC cấm ông S vào văn phòng. Hệ thống chấm công nhận dạng khuôn mặt của HSC không nhận diện được khuôn mặt của ông S là nhân viên của HSC và không cho ông S vào văn phòng được ghi nhận tại Vi bằng số 200/2023/VB-TPL ngày 25/07/2023.

Như vậy, HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nên nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H.

- Buộc Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H thanh toán cho ông S tổng số tiền 31.943.575.000 đồng, bao gồm các khoản tiền như sau:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 18/7/2023 đến 14/3/2024 (08 tháng): $482.300.000 \text{ đồng} \times 8 \text{ tháng} = 3.858.400.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $482.300.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 964.600.000 \text{ đồng}$.

- Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc từ 15/01/2018 đến 14/03/2024: $482.300.000 \text{ đồng} \times \frac{1}{2} \times 06 \text{ năm} = 1.446.900.000 \text{ đồng}$.

- Thanh toán trợ cấp chuyển về nước: 8.000 Đô-la Mỹ, tương đương với 190.800.000 đồng (tỷ giá USD/VND 23.850).

- Chi trả 600.000 cổ phiếu theo chương trình cổ phiếu thưởng cho nhân viên năm 2023 hoặc khoản tiền tương đương: $600.000 \text{ cổ phiếu} \times 30.800/\text{cổ phiếu} = 18.480.000.000 \text{ đồng}$.

- Chi trả thưởng cho năm 2023: 5.555.000.000 đồng (căn cứ theo mức thưởng năm 2022).

- Thanh toán tiền tương ứng tiền lương cho những ngày không báo trước: $482.300.000 \text{ Đồng} \times 1 \text{ tháng} = 482.300.000 \text{ đồng}$.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của hợp đồng lao động là 5,5 ngày: $482.300.000 \text{ Đồng} / 20 \text{ ngày làm việc/tháng} \times 5,5 \text{ ngày} = 120.575.000 \text{ đồng}$.

- Căn cứ theo Quyết định tăng lương đề ngày 26/6/2022 của HSC, mức lương mới của ông S là 420.000.000 đồng /tháng, tuy nhiên, từ kỳ lương tháng 7/2022 đến kỳ lương 7/2023, HSC chỉ trả ông S mức lương là 355.000.000 đồng /tháng. Số tiền lương chênh lệch là 65.000.000 đồng/tháng; số kỳ lương trả thiếu

lương là 13 tháng: 845.000.000 đồng; ông S không yêu cầu HSC phải nhận ông S trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Về yêu cầu phản tố của bị đơn cho rằng nguyên đơn là người đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nguyên đơn phản đối toàn bộ yêu cầu phản tố này của bị đơn vì bị đơn là bên đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông S, được thể hiện qua toàn bộ chứng cứ mà nguyên đơn đã nộp cho Tòa án. Các thông báo hoặc thư điện tử của bị đơn để yêu cầu ông S quay trở lại làm việc là hành vi hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của HSC mà không có sự đồng ý của ông S là trái với quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động 2019.

Tại đơn phản tố, các bản tự khai và biên bản hòa giải, ông Nguyễn Văn Hải Đ là đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Ông S làm việc cho HSC từ năm 2018. Trong tháng 5/2023, để đánh giá hiệu suất làm việc của ông S, HSC đã thực hiện một cuộc khảo sát với các nhân viên và đã nhận được nhiều phản ánh tiêu cực về ông S. Cụ thể, theo các thông tin thu thập được, ông S được cho là không hòa đồng, không hành động vì lợi ích chung, thường xuyên la mắng và thậm chí là miệt thị các nhân viên người Việt Nam của HSC. Cách ứng xử này của ông S đã tạo nên một môi trường làm việc bất ổn, thiếu tôn trọng và độc hại, đặc biệt với những nhân viên người Việt Nam làm việc trực tiếp với ông S tại HSC. Vào ngày 12/07/2023, ông S có hành vi thu thập, lưu trữ các thông tin địa chỉ thư điện tử của khách hàng, đối tác của HSC.

Nhận biết các hành vi trên, trong bối cảnh ông S là một nhân sự cấp cao của HSC, HSC nhận thấy các hành vi, ứng xử và phong cách làm việc của ông S không còn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và hình ảnh của một Giám đốc điều hành cũng như định hướng và chiến lược phát triển của HSC. Vì vậy, căn cứ vào quy định của pháp luật lao động về quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, HSC đã xem xét phương án trao đổi, thỏa thuận với ông S để chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn. Trao đổi giữa HSC và ông S cho thấy cả HSC và ông S đều đồng ý tham gia thương thảo việc chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn. Lúc này, ông S không cần làm việc hay đến văn phòng nhưng vẫn nhận được đủ các phúc lợi, tiền lương tương ứng theo hợp đồng lao động.

Sau khi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn không đạt được kết quả do ông S đưa ra yêu cầu thanh toán quá lớn, trong khi HSC tôn trọng hợp đồng lao động, yêu cầu ông S quay trở lại làm việc thì chính ông S, một cách bất ngờ, đã nhanh chóng thuê luật sư vào làm việc, từ chối quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động và gửi đơn khởi kiện HSC, yêu cầu đòi một số tiền lớn. Hơn nữa, HSC chưa thực hiện bất kỳ hành động pháp lý nào liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S:

Tại thời điểm ông S đang cho rằng hợp đồng lao động bị đơn phương chấm dứt vào ngày 18/7/2023 và nộp đơn khởi kiện vào ngày 02/8/ 2023, HSC chưa

thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông S và ông S vẫn là người lao động của HSC tại thời điểm này và HSC chưa ban hành bất cứ thông báo/quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nào với ông S; các phúc lợi cho ông S được HSC duy trì xuyên suốt gồm: Trả lương đầy đủ cho ông S cho đến hết tháng 8/2023; thanh toán tiền thuê căn hộ cho ông S cho đến hết tháng 9/2023 và đóng bảo hiểm xã hội cho ông S cho đến hết tháng 8/2023;

HSC thực tế đã yêu cầu ông S tuân thủ hợp đồng lao động, quay trở lại làm việc; sắp xếp cơ sở vật chất để ông S có thể quay trở lại làm việc tại HSC sau khi việc thương lượng chấm dứt hợp đồng lao động chấm dứt vào ngày 31/07/2023. Tuy nhiên, ông S không đồng ý quay lại làm việc mà một mực cho rằng HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bản thân ông S cũng đã nhiều lần thừa nhận ông S vẫn là nhân viên của HSC, trong suốt khoảng thời gian thương thảo, vào tháng 07/2023. Từ đó, có thể thấy rằng các sự kiện mà ông S nêu ra để lập luận rằng HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông S là không có căn cứ. Việc ông S không đến công ty làm việc từ ngày 01/8/2023 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, HSC yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu của ông Stephen James M và chấp nhận yêu cầu phản tố của HSC là:

- Tuyên bố ông S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.
- Yêu cầu ông S bồi thường cho HSC tổng cộng là 532.500.000 đồng do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm:
 - + Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tính theo mức lương cơ bản) là 177.500.000 đồng.
 - + Yêu cầu người lao động bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước là 355.000.000 đồng.

Yêu cầu ông S hoàn trả lại HSC các khoản tiền mà HSC đã thanh toán dư cho ông S (sau thời điểm ngày 02/8/2023), tạm tính bao gồm tiền lương thanh toán và phụ cấp thuê nhà, điện thoại (đối với tháng 8/2023) là 409.450.000 đồng.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 10/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:**

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Stephen James M đối với bị đơn Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H (H) về việc kiện: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*” bao gồm các yêu cầu và bồi thường các khoản sau:

- Tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H chấm dứt từ ngày hết thời hạn hợp đồng là ngày 14/3/2024.

- Buộc Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H thanh toán cho ông S James McKeever tổng số tiền 31.943.575.000 (*Ba mươi một tỷ, chín trăm bốn mươi ba triệu, năm trăm bảy mươi lăm nghìn*) đồng, bao gồm các khoản tiền được yêu cầu cụ thể như sau:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 18/7/2023 đến 14/3/2024 (08 tháng): 482.300.000 đồng x 8 tháng = 3.858.400.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 482.300.000 đồng x 2 tháng = 964.600.000 đồng.

- Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc từ 15/01/2018 đến 14/03/2024: 482.300.000 đồng x $\frac{1}{2}$ x 06 năm = 1.446.900.000 đồng.

- Thanh toán trợ cấp chuyển về nước: 8.000 USD, tương đương với 190.800.000 đồng (tỷ giá USD/VND 23.850).

- Chi trả 600.000 cổ phiếu theo chương trình cổ phiếu thưởng cho nhân viên năm 2023 hoặc khoản tiền tương đương: 600.000 cổ phiếu x 30.800/cổ phiếu = 18.480.000.000 đồng.

- Chi trả thưởng cho năm 2023: 5.555.000.000 đồng (căn cứ theo mức thưởng năm 2022).

- Thanh toán tiền tương ứng tiền lương cho những ngày không báo trước: 482.300.000 Đồng x 1 tháng = 482.300.000 đồng.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của hợp đồng lao động là 5,5 ngày: 482.300.000 Đồng /20 ngày làm việc/tháng x 5,5 ngày = 120.575.000 đồng.

- Thanh toán số tiền lương chênh lệch là 65.000.000 đồng/tháng; số kỳ lương trả thiếu lương là 13 tháng: 845.000.000 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông Stephen James M buộc Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H thanh toán số tiền lương chênh lệch là 845.000.000 đồng. Nguyên đơn có quyền khởi kiện lại đối với yêu cầu nêu trên sau khi đã thực hiện đầy đủ thủ tục hòa giải theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

3. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H về việc tuyên bố ông Stephen James M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Tuyên bố ông Stephen James M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H trái pháp luật; thời gian chấm dứt từ ngày nguyên đơn không trở lại làm việc là ngày 01/8/2023.

- Buộc ông Stephen James M bồi thường cho Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh tổng cộng là 941.950.000 (*Chín trăm bốn mươi một triệu, chín trăm năm mươi ngàn*) đồng, bao gồm:

- Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tính theo mức lương cơ bản) là 177.500.000 đồng.

- Yêu cầu người lao động bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước là 355.000.000 đồng.

- Yêu cầu ông Stephen James M hoàn trả lại HSC các khoản tiền mà HSC đã thanh toán dư cho ông S sau thời điểm ngày 02/8/2023, gồm tiền lương thanh toán và phụ cấp thuê nhà, điện thoại là 409.450.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành khoản tiền nêu trên thì còn phải chịu tiền lãi phát sinh đối với số tiền chậm thi hành án theo quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự tương ứng với thời gian chậm thi hành án.

Ngoài ra, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh còn quyết định về án phí và quyền kháng cáo theo luật định.

Ngày 29/8/2024, nguyên đơn - ông Stephen James M kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa án theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 20/9/2024, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm

* *Nguyên đơn có đại diện ủy quyền và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cùng trình bày:* Không cung cấp chứng cứ, tình tiết mới, giữ nguyên tất cả lời trình bày từ trước đến nay như ở giai đoạn sơ thẩm. Công ty H đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

* *Bị đơn có đại diện ủy quyền trình bày:* Về mặt bản chất giữa 02 bên đang vẫn trên con đường thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Do không có sự thống nhất của 02 bên, công ty đã yêu cầu ông S quay lại tiếp tục làm việc nhưng ông S lại không đến và khởi kiện Công ty. Bản án cấp sơ thẩm đã tuyên là có căn cứ và đúng pháp luật. Người kháng cáo không đưa ra được tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện kiểm sát, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

* *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:*

- Về tố tụng: Thẩm phán chủ tọa, Hội đồng xét xử, thư ký, những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng theo quy định. Đơn kháng cáo của ông Stephen James M và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh nằm trong hạn và đúng quy định nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

- Về nội dung: Giữ nguyên quan điểm và nội dung kháng nghị. Đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm và giao hồ sơ cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án, được thẩm tra chứng cứ công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Đơn kháng cáo của ông Stephen James M làm trong hạn luật định, quyết định kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh được ban hành đúng quy định pháp luật nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

Ông Stephen James M kháng cáo đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị cho rằng việc thu thập chứng cứ của Tòa án cấp sơ thẩm chưa đầy đủ, chưa làm rõ việc ông S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hay không, có vi phạm tố tụng trong việc giải quyết yêu cầu của nguyên đơn nên đề nghị hủy bản án sơ thẩm để giải quyết lại vụ án.

[2] Về nội dung: Để đánh giá yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện kiểm sát, cần phải làm rõ việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H dựa trên cơ sở nào, có thực hiện đúng quy định pháp luật hay không.

Theo các tài liệu, chứng được thu thập trong quá trình giải quyết vụ án thể hiện:

Ông Stephen James M (sau đây gọi là ông S) làm việc cho Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H (sau đây gọi là HSC) từ ngày 15/01/2018. Ngày 15/3/2022, ông S và HSC đã ký Hợp đồng lao động số: 002338/2022/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 15/3/2022 đến ngày 14/3/2024 với chức vụ Giám đốc điều hành, K khách hàng tổ chức, là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Từ ngày 18/7/2023, giữa HSC và ông S đã có trao đổi về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên. Theo đó, HSC đề nghị ông S ở nhà thay

vì đến văn phòng trong thời gian thương lượng chấm dứt hợp đồng lao động và đã được ông S đồng ý. Cùng ngày, ông S đã gửi thư điện tử đến HSC để ghi nhận lại trao đổi này và được HSC làm rõ là HSC và ông S đang thảo luận chấm dứt hợp đồng lao động nên HSC thu hồi quyền truy cập của ông S vào email công ty và các ứng dụng khác thuộc quyền sở hữu của HSC.

Ngày 19/7/2023, HSC đã đưa ra phương án về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Theo đó HSC đề nghị ngày làm việc cuối cùng (last working date) của ông S là ngày 25/8/2023, HSC hỗ trợ tương đương với 04 tháng lương và phụ cấp với số tiền là 1.785.000.000 đồng.

Ngày 20/7/2023, ông S có phản hồi không đồng ý với đề xuất thanh toán số tiền 1.785.000.000 đồng của HSC và đưa ra yêu cầu về việc chấm dứt hợp đồng lao động nếu HSC trả tiền lương cho ông S cho đến tháng 3/2024 và phụ cấp chuyển về nước cho ông S và gia đình ông S vào hoặc trước thời điểm thị thực của ông S hết hạn vào tháng 4/2024, cùng với các khoản tiền ưu đãi, tiền thưởng đầy đủ cho năm tài chính 2023, cùng với ESOP được cấp như một phần gói phúc lợi và trợ cấp thôi việc tương đương 12 tháng tiền lương.

Ngày 21/7/2023, HSC có email phản hồi không đồng ý với yêu cầu của ông S và đề xuất sẽ thanh toán cho ông S cho đến tháng 03/2023 là 08 tháng, HSC sẽ thanh toán 50% thời gian này, tương đương 4 tháng tiền lương, trợ cấp thôi việc tương đương 3 tháng tiền lương và không có phúc lợi, ưu đãi, thưởng hoặc ESOP được xem xét.

Ngày 28/7/2023, HSC có email gửi ông S về việc không nhận được hồi đáp về đề xuất ngày 21/7/2023 của ông S, và gia hạn thời gian cho đề xuất (*về 07 tháng tiền lương khi ông S ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng*); đến 5 giờ chiều ngày 31/7/2023, sau thời gian này nếu như ông S không có hồi đáp thì việc thương lượng chấm dứt hợp đồng lao động sẽ kết thúc và ông S sẽ tiếp tục trở lại làm việc kể từ ngày 01/8/2023.

Ngày 31/7/2023, ông S mới phản hồi thư ngày 28/7/2023 của HSC. Theo đó, ông S cho biết là đã đưa luật sư của mình vào cuộc để đại diện cho ông S làm việc với HSC.

Tuy nhiên, ông S không có phản hồi và cũng không quay lại làm việc theo như yêu cầu của HSC kể từ ngày 01/8/2023. Đến ngày 02/8/2023, ông S vẫn không đến công ty làm việc theo yêu cầu và đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H (HSC).

Phía nguyên đơn kháng cáo cho rằng HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bởi lẽ: ngày 18/7/2023, HSC đã gửi thư điện tử yêu cầu ông S không đến văn phòng làm việc, và thông báo về việc ngắt kết nối toàn bộ tài khoản thư điện tử công ty có tên stephen.mckeever@hsc.com.vn và toàn

bộ các thiết bị khác; Vào ngày 21/7/2023, H đã gửi thông báo chấm dứt hợp đồng thuê căn hộ của ông S và thu hồi xe và tài xế của ông S; Vào ngày 21/7/2023, HSC đã gửi một thư điện tử đe dọa sẽ chấm dứt hợp đồng với ông S vì có lý do và thông báo rằng ông S không còn quyền truy cập vào thư điện tử, hệ thống, và các lợi ích khác của công ty; Vào ngày 24/7/2023, HSC đã thông báo qua thư điện tử cho các khách hàng tổ chức của mình rằng ông S không còn giữ chức vụ Giám đốc điều hành, Khối khách hàng tổ chức của HSC nữa và nhân sự khác - cụ thể là Giám đốc Kinh doanh Khối Tổ chức - Khối Khách hàng Tổ chức là bà Mai V1 đã thay thế ông S làm việc với các khách hàng; Ngày 25/7/2023, ông S đến văn phòng và cố gắng để được vào văn phòng. Nhân viên HSC cấm ông S vào văn phòng. Hệ thống chấm công nhận dạng khuôn mặt của HSC không nhận diện được khuôn mặt của ông S là nhân viên của HSC và không cho ông S vào văn phòng. Những sự kiện này đều được lập vi bằng. Do vậy, ông S cho rằng HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn.

Tuy nhiên, xem xét toàn bộ quá trình trao đổi qua tin nhắn, email giữa HSC với ông S thì thấy rằng: Các tin nhắn và email trao đổi trước khi hai bên tiến hành thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng thì HSC đã đưa ra lời đề nghị là ông S không phải đến đến văn phòng của HSC làm việc để thực hiện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Cụ thể là từ ngày 18/ 7/2023 cho đến ngày 31/7/2023, HSC và ông S vẫn đang trong giai đoạn thương thảo chấm dứt hợp đồng trước hạn. Việc thỏa thuận này cũng được ông S đồng ý, nhưng trong quá trình thực hiện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì hai bên không thống nhất được mức bồi thường dẫn tới không đạt được thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. HSC đã gửi các đề xuất hỗ trợ về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S ngày 19/7/2023, 20/7/2023. Ngày 20/7/2023, ông S phản hồi lần thứ nhất của HSC, không đồng ý và đã đưa ra một đề xuất khác. Sau khi nhận được đề xuất của ông S, ngày 21/7/2023, HSC thông qua ông Lê Anh Q - Giám đốc Truyền thông, đã phản hồi đến ông S rằng đề xuất của ông S là không hợp lý. Ông S đã không có bất kỳ phản hồi nào, mặc cho HSC đã thông báo nhắc tới 02 lần, lần lượt vào ngày 26 và ngày 28/7/2023. Tại lần nhắc thứ 02 vào ngày 28/7/2023, HSC cũng lưu ý với ông S rằng, trong trường hợp các bên không thể đi tới thỏa thuận thì ông S phải quay lại làm việc, theo quy định của hợp đồng lao động từ ngày 01/08/2023.

Ông S đã tự nhận thức, tự nguyện và chủ động (với việc đưa ra nhiều đề xuất) tham gia vào quá trình thương lượng để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với HSC và ông S cũng thừa nhận rằng ông vẫn là nhân viên của HSC. Việc ông S được nghỉ ở nhà cũng xuất phát từ chính đề xuất của ông S, vì khi trao đổi với bà L (phụ trách nhân sự của HSC) qua Whatsapp vào ngày 18/7/2023, ông S cũng đã nói rằng ông có thể nghỉ tới hết tuần (như là ngày nghỉ hàng năm hoặc nghỉ ốm), để hai bên có thêm thời gian suy nghĩ.

Đối với việc thông báo chấm dứt hợp đồng thuê căn hộ của ông S vào ngày

21/7/2023, email này của HSC chỉ đóng vai trò là một thông báo tới bên cho thuê (Indochine Park T) về việc sắp tới ông S sẽ ngừng hợp tác với HSC. Ngay tại thư điện tử thông báo cho bên cho thuê, HSC cũng đã ghi nhận rõ ràng: “*Sau thời gian này, nếu ông S muốn tiếp tục thuê nhà, ông S sẽ tự thương lượng với đội ngũ Indochine*”. Do việc hỗ trợ ông S thuê căn hộ hoàn toàn chỉ bắt nguồn từ thiện chí từ phía HSC còn theo Điều 3.1 của hợp đồng lao động chỉ ghi nhận “*Công ty cung cấp chi phí thuê nhà ở*”, mà không bắt buộc HSC phải tự đi sắp xếp nơi ở cho ông S. Thực tế HSC đã duy trì trả phí thuê nhà cho đến tháng 9/2023. HSC vẫn tiếp tục duy trì chi trả khoản phụ cấp này sau tháng 07/2023 và hợp đồng thuê nhà vẫn có hiệu lực; quyền lợi, phụ cấp về nhà ở của ông S chưa hề bị ảnh hưởng. Trên thực tế ông S vẫn tiếp tục ở căn hộ được HSC sắp xếp, trong suốt khoảng thời gian sau khi ông S đã khởi kiện HSC và cho rằng hợp đồng lao động đã bị chấm dứt.

Đối với việc thu hồi xe, tài xế của ông S vào ngày 21/7/2023, đây là giai đoạn ông S không cần phải lên làm việc và đang thương lượng với HSC về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. HSC với tư cách là người sử dụng lao động, chủ sở hữu tài sản có toàn quyền trong việc quản lý điều hành, điều động nguồn lực (như xe, tài xế) cho nhân viên của mình. Hơn nữa, việc có xe hơi, tài xế riêng cũng không phải là quyền lợi chính thức của ông S theo hợp đồng lao động. Điều 3.1(f) của hợp đồng lao động đã ghi nhận cụ thể rằng ông S sẽ “*tự trang bị*” phương tiện đi lại.

Ngoài ra, tại Đơn khởi kiện và B tự khai của mình, ông S còn cho rằng HSC đã gửi một email đe dọa chấm dứt hợp đồng lao động tới cho ông S vào ngày 21/7/2023. Tuy nhiên, nội dung trích dẫn một phần email của ông S không phản ánh đầy đủ, toàn văn ý kiến của HSC trong toàn bộ văn bản cũng như trong toàn bộ quá trình thỏa thuận, đàm phán về việc chấm dứt hợp đồng.

Quá trình từ thời điểm HSC đưa ra đề nghị về việc chấm dứt trước thời hạn đối với Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ (ngày 19/7/2023) đến ngày 25/8/2023 ngày làm việc cuối cùng (last working date) của ông S tại HSC theo đề nghị của HSC thì HSC không ban hành bất cứ văn bản nào thể hiện đã chấm dứt HĐLĐ với ông S, đồng thời vẫn trả lương vào tháng 7/2023, tháng 08/2023 và tiền thuê nhà tháng 7, tháng 8, tháng 9 cho ông S.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận ý kiến của ông S cho rằng phía HSC đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông S về nội dung này.

Về việc đánh giá có hay không việc ông S có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thấy rằng:

Sau nhiều lần thương thảo để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn không đạt kết quả, mặc dù HSC đã yêu cầu ông S quay trở lại làm việc tại văn phòng của HSC từ ngày 01/8/2023, ông S không phản hồi thư yêu cầu quay trở lại làm việc của HSC mà tiếp tục vắng mặt tại nơi làm việc từ ngày 01/8/2023

đến ngày 16/8/2023. Ngày 07/8/2023, ông S (thông qua luật sư của mình) đã gửi tới HSC những đề xuất để chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết vụ việc. Theo đó, ông S vẫn yêu cầu thanh toán những số tiền, từ 23-27 tỷ đồng để giải quyết tranh chấp.

Do HSC đã có yêu cầu ông S tiếp tục trở lại làm việc kể từ ngày 01/8/2023 theo hợp đồng lao động; tuy nhiên, ông S không quay lại làm việc, trong khi đó HSC chưa ban hành bất cứ một quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S và vẫn trả lương vào tháng 7/2023, tháng 8/2023 và tiền thuê nhà tháng 7 đến hết tháng 9/2023 cho ông S. Trong khi đó, theo quy định tại điểm e, khoản 1 Điều 36 thì người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động khi: “Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên”.

Tại kháng nghị phúc thẩm, Viện kiểm sát cho rằng cần thu thập chứng cứ làm rõ vì sao HSC chuyển vị trí công việc mới cho ông S, việc chuyển vị trí công việc mới có đúng pháp luật hay không. Tuy nhiên, ông S đã vi phạm nghĩa vụ của người lao động, đã vắng mặt tại nơi làm việc liên tục nhiều ngày, không có bất cứ phản hồi nào về việc tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với HSC, đồng thời, ông S khởi kiện HSC tại Tòa án cho rằng HSC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu bồi thường nhưng không yêu cầu giải quyết được quay trở lại làm việc. Ngoài ra, quá trình giải quyết vụ án, HSC đã cung cấp các tài liệu và giải trình liên quan đến các khảo sát, đánh giá về công việc của ông S, do vậy, việc thu thập chứng cứ như Viện kiểm sát nêu là không cần thiết.

Trên cơ sở đó, việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông S đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ được thu thập và đúng quy định tại điểm e, khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày hết hạn hợp đồng 14/3/2024.

Do HSC không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của ông S về các khoản bồi thường gồm:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 18/7/2023 đến 14/3/2024 (08 tháng): 482.300.000 đồng x 8 tháng = 3.858.400.000 đồng.
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 482.300.000 đồng x 2 tháng = 964.600.000 đồng.
- Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc từ 15/01/2018 đến 14/03/2024: 482.300.000 đồng x $\frac{1}{2}$ x 06 năm = 1.446.900.000 đồng.

- Thanh toán trợ cấp chuyển về nước: 8.000 USD, tương đương với 190.800.000 đồng (tỷ giá USD/VND 23.850).

- Thanh toán tiền tương ứng tiền lương cho những ngày không báo trước: 482.300.000 Đồng x 1 tháng = 482.300.000 đồng.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của hợp đồng lao động là 5,5 ngày: 482.300.000 Đồng /20 ngày làm việc/tháng x 5,5 ngày = 120.575.000 đồng.

- Chi trả thưởng cho năm 2023: 5.555.000.000 đồng (căn cứ theo mức thưởng năm 2022).

Đối với các khoản thưởng gồm:

- Chi trả 600.000 cổ phiếu theo chương trình cổ phiếu thưởng cho nhân viên năm 2023 hoặc khoản tiền tương đương: 600.000 cổ phiếu x 30.800/cổ phiếu = 18.480.000.000 đồng.

Đây là chương trình phát hành cổ phiếu phải được Hội đồng quản trị thông qua. Theo Công văn số: 73/2024/CV-CBTT ngày 16/8/2024 của HSC và Nghị quyết số: 39/2024/NQ-HĐQT ngày 16/8/2024 của HSC vẫn chưa thông qua việc phát hành chương trình cổ phiếu ESOP nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này của ông S

Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc thanh toán khoản tiền lương chênh lệch: Theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và quy định tại khoản 2 Điều 219 Bộ luật lao động năm 2019 thì phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải trước khi khởi kiện vụ án. Tuy nhiên, nguyên đơn chưa thực hiện thủ tục hòa giải cơ sở đối với nội dung khởi kiện này nên yêu cầu này thuộc trường hợp đình chỉ giải quyết do chưa đủ điều kiện khởi kiện quy định tại điểm b khoản 1 Điều 192 và điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện này là có căn cứ. Tuy nhiên, tại phần quyết định của bản án sơ thẩm, lại có nội dung không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về vấn đề này, do vậy, thấy rằng Tòa án cấp sơ thẩm có nhầm lẫn tại phần quyết định. Nội dung kháng nghị của Viện kiểm sát về vấn đề này là có căn cứ, tuy nhiên, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ cần điều chỉnh sửa một phần bản án sơ thẩm về nội dung này là đảm bảo việc giải quyết đúng pháp luật nên không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm vì lý do này như kháng nghị nêu.

Do ông S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do sau khi hai bên kết thúc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không đạt kết quả, HSC đã yêu cầu ông S quay trở lại làm việc từ ngày 01/8/2023, nhưng ông S không trở lại làm việc và nghỉ liên tục 05 ngày làm việc

trở lên không có lý do và không thông báo trước cho HSC. Do đó, có căn cứ xác định ông S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên cần chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn và buộc nguyên đơn phải bồi thường theo quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể:

Nguyên đơn phải bồi thường $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tính theo mức lương cơ bản) là 177.500.000 đồng và bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước là 355.000.000 đồng. Nguyên đơn cũng phải hoàn trả lại cho HSC các khoản tiền mà HSC đã thanh toán cho nguyên đơn sau thời điểm ngày 02/8/2023, gồm: Tiền lương thanh toán và phụ cấp thuê nhà, điện thoại tháng 8/2023 là 409.450.000 đồng. Tổng cộng nguyên đơn phải thanh toán cho bị đơn tổng số tiền là 941.950.000 đồng.

Tại cấp phúc thẩm, HSC có đơn rút một phần yêu cầu phản tố về việc yêu cầu nguyên đơn phải bồi thường $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tính theo mức lương cơ bản) là 177.500.000 đồng và bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước là 355.000.000 đồng. Việc rút yêu cầu của HSC là hoàn toàn tự nguyện, đúng pháp luật và có lợi cho người lao động nên Hội đồng xét xử hủy một phần án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu phản tố của HSC về nội dung này.

Ngoài ra, HSC đồng ý hỗ trợ cho ông S thêm khoản tiền 840.000.000 đồng (tương đương 02 tháng lương và phụ cấp tối đa theo hợp đồng lao động). Nội dung này là hoàn toàn tự nguyện, đúng pháp luật, có lợi cho người lao động nên được Hội đồng xét xử ghi nhận.

Như vậy, tổng số tiền mà HSC hỗ trợ cho ông S gồm: 177.500.000 đồng + 355.000.000 đồng + 840.000.000 đồng = 1.372.5000 đồng, lớn hơn mức trợ cấp mà người lao động được hưởng trong trường hợp hai bên chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận. Do đó, quyền lợi của người lao động đã được bảo đảm. Những thiếu sót về tố tụng của Tòa án cấp sơ thẩm cũng được khắc phục tại cấp phúc thẩm, nên không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm như đề nghị của Viện kiểm sát.

[3] Về án phí: Do kháng cáo được chấp nhận nên nguyên đơn ông Stephen James M không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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;

Tuyên xử: Chấp nhận một phần Quyết định kháng nghị số 21/QĐ-VKS-LĐ ngày 20/9/2024 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh. Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Stephen James M. Chấp nhận việc rút một phần yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H.

1. Sửa một phần Bản án Lao động sơ thẩm số 10/2024/LĐ-ST ngày 23/8/2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Stephen James M đối với bị đơn Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H về việc kiện: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*” bao gồm các yêu cầu và bồi thường các khoản sau:

- Tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H chấm dứt từ ngày hết thời hạn hợp đồng là ngày 14/3/2024.

- Buộc Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H thanh toán cho ông S James McKeever tổng số tiền 31.943.575.000 (ba mươi một tỷ, chín trăm bốn mươi ba triệu, năm trăm bảy mươi lăm nghìn) đồng, bao gồm các khoản tiền được yêu cầu cụ thể như sau:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 18/7/2023 đến 14/3/2024 (08 tháng): 482.300.000 (bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn) đồng x 8 tháng = 3.858.400.000 (ba tỷ, tám trăm năm mươi tám triệu, bốn trăm nghìn) đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 482.300.000 (bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn) đồng x 2 tháng = 964.600.000 (chín trăm sáu mươi bốn triệu, sáu trăm nghìn) đồng.

- Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc từ 15/01/2018 đến 14/03/2024: 482.300.000 (bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn) đồng x $\frac{1}{2}$ x 06 năm = 1.446.900.000 (một tỷ, bốn trăm bốn mươi sáu triệu, chín trăm nghìn) đồng.

- Thanh toán trợ cấp chuyển về nước: 8.000 USD, tương đương với 190.800.000 (một trăm chín mươi triệu, tám trăm nghìn) đồng (tỷ giá USD/VND 23.850).

- Chi trả 600.000 cổ phiếu theo chương trình cổ phiếu thưởng cho nhân viên năm 2023 hoặc khoản tiền tương đương: 600.000 cổ phiếu x 30.800/cổ phiếu = 18.480.000.000 (mười tám tỷ, bốn trăm tám mươi triệu) đồng.

- Chi trả thưởng cho năm 2023: 5.555.000.000 (năm tỷ, năm trăm năm mươi lăm triệu) đồng (căn cứ theo mức thưởng năm 2022).

- Thanh toán tiền tương ứng tiền lương cho những ngày không báo trước: 482.300.000 (bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn) đồng x 1 tháng = 482.300.000 (bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn) đồng.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của hợp đồng lao động là 5,5 ngày: 482.300.000 (*bốn trăm tám mươi hai triệu, ba trăm nghìn*) đồng /20 ngày làm việc/tháng x 5,5 ngày = 120.575.000 (*một trăm hai mươi triệu, năm trăm bảy mươi lăm nghìn*) đồng.

1.2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông Stephen James M buộc Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H thanh toán số tiền lương chênh lệch là 845.000.000 (*tám trăm bốn mươi lăm triệu*) đồng. Nguyên đơn có quyền khởi kiện lại đối với yêu cầu nêu trên sau khi đã thực hiện đầy đủ thủ tục hòa giải theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

1.3. Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H về việc tuyên bố ông Stephen James M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Tuyên bố ông Stephen James M đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số: 002338/2022/HĐLĐ ký ngày 15/3/2022 giữa ông Stephen James M và Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H trái pháp luật; thời gian chấm dứt từ ngày nguyên đơn không trở lại làm việc là ngày 01/8/2023.

- Yêu cầu ông Stephen James M hoàn trả lại Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H các khoản tiền mà Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H đã thanh toán dư cho ông S sau thời điểm ngày 25/8/2023, gồm phụ cấp thuê nhà, điện thoại là 409.450.000 (*bốn trăm lẻ chín triệu, bốn trăm năm mươi nghìn*) đồng.

2. Hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H về việc:

- Buộc ông Stephen James M bồi thường cho Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tính theo mức lương cơ bản) là 177.500.000 (*một trăm bảy mươi bảy triệu, năm trăm nghìn*) đồng.

- Yêu cầu người lao động bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động tương ứng với những ngày không báo trước là 355.000.000 (*ba trăm năm mươi lăm triệu*) đồng.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Công ty Cổ phần Chứng khoán Thành phố H về việc tự nguyện hỗ trợ cho ông S James Mckeever số tiền 840.000.000 (*tám trăm bốn mươi triệu*) đồng.

4. Về án phí:

4.1. Về án phí lao động sơ thẩm:

Buộc nguyên đơn ông Stephen James M phải chịu án phí sơ thẩm là 66.129.195 (*sáu mươi sáu triệu, một trăm hai mươi chín nghìn, một trăm chín mươi lăm*) đồng. Nguyên đơn đã đóng số tiền tạm ứng án phí là 36.971.788 (*ba mươi sáu triệu, chín trăm bảy mươi một nghìn, bảy trăm tám mươi tám*) đồng theo Biên lai số AA/2023/0001032 ngày 30/11/2023 của Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh. Nguyên đơn ông Stephen James M còn phải nộp thêm

số tiền án phí lao động là 29.157.407 (hai mươi chín triệu, một trăm năm mươi bảy nghìn, bốn trăm lẻ bảy) đồng.

Hoàn trả cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí là 11.419.500 (mười một triệu, bốn trăm mười chín nghìn, năm trăm) đồng theo Biên lai số 0005383 ngày 01/7/2024 của Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Về án phí lao động phúc thẩm: Hoàn trả cho nguyên đơn ông Stephen James M số tiền tạm ứng án phí là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai số 0069133 ngày 15/11/2024 của Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành khoản tiền nêu trên thì còn phải chịu tiền lãi phát sinh đối với số tiền chậm thi hành án theo quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự tương ứng với thời gian chậm thi hành án.

6. 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 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, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án 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./.

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

Các Thẩm phán

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Phạm Thị Duyên Nguyễn Thị Thanh

Bùi Thị Thu

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao; (1)
- VKSND cấp cao tại TP.HCM; (1)
- VKSND TP.HCM; (1)
- TAND TP.HCM; (1)
- Cục THADS TP.HCM; (1)
- Những người tham gia tố tụng; (2)
- Lưu VP; HSVA; ĐTM. (6) - 13

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

Bùi Thị Thu