

Bản án số: **31/2025/LĐ-PT**

Ngày: 22-5-2025

Về tranh chấp về lao động,
tiền lương, bảo hiểm xã hội

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Phương Thủy

Các Thẩm phán: Ông Tống Quốc Thanh

Bà Dương Tuyết Mai

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Khánh Nam - Thư ký Tòa án

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên
tòa:** Bà Nguyễn Thị Kim Thanh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16 và 22/5/2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2025/TLPT-LĐ ngày 14/02/2025 về tranh chấp về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 17/2024/LĐ-ST ngày 20/12/2024 của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội bị Bị đơn kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 277/2025/QĐ-PT ngày 01/4/2025; Quyết định hoãn phiên tòa số 329/2025/QĐ-PT ngày 14/4/2025, giữa:

1. *Nguyên đơn:* **Ông K;** sinh năm 1986; Quốc tịch: Nga; Tạm trú tại: P103, Toà nhà Ecohome Grasstield đường Nguyễn Văn Hưởng, phường Thảo Điền, quận 2, thành phố Hồ Chí Minh; Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn: Công ty Luật TNHH Alana Nhân Nguyễn; Địa chỉ: số 122 Khuất Duy Tiến, phường Nhân Chính, quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội; Người đại diện: Luật sư Nguyễn Thị Nhân – Chức danh: Giám đốc; Người đại diện theo uỷ quyền được cử: Bà Nguyễn Thị Nhân và bà Dương Diệp Quân - Luật sư Công ty Luật TNHH Alana Nhân Nguyễn (Theo Giấy uỷ quyền lập ngày 20/3/2025 tại Văn phòng công chứng Trần Thị Thu Hằng, thành phố Hồ Chí Minh và Quyết định về việc cử Luật sư tham gia tố tụng số 09/QĐ ngày 12/3/2025 của Công ty Luật TNHH Alana Nhân Nguyễn); có mặt.

2. **Bị đơn: Công ty V**; Trụ sở: Số 01 - 02 Làng T, phường D, quận C, thành phố Hà Nội; Người đại diện theo pháp luật: Ông Dương Chí K - Chức danh: Chủ tịch Hội đồng quản trị; Người đại diện theo uỷ quyền: Bà Cao Thị Thuý H; sinh năm 1985; thường trú tại: số 119 đường T, phường D, quận C, thành phố Hà Nội (Theo Giấy uỷ quyền ngày 12/3/2024 của Công ty V); có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo án sơ thẩm, vụ án có nội dung như sau:

[1] Tại Đơn khởi kiện ngày 20/11/2023, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 25/01/2024, các bản tự khai, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp tiếp cận công khai chứng cứ và hoà giải, nguyên đơn là ông K do người đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Ngày 28/03/2022, Ông K (sau đây gọi là “**ông K**”) ký Hợp đồng lao động và bắt đầu làm việc tại Công ty V Quốc tế Việt Nga (sau đây gọi tắt là “**Công ty V**”). Sau hơn một năm làm việc, ông K nhận thấy môi trường làm việc không phù hợp với mình nên căn cứ Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, ngày 07/7/2023 ông nộp đơn xin thôi việc đến Công ty V để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sau 45 ngày (tức là chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 20/08/2023). Tuy nhiên, phía Công ty V không phối hợp để thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với ông, không chi trả tiền lương, bảo hiểm xã hội và không trả bản chính chứng chỉ hành nghề khám chữa bệnh cho ông.

Quá trình làm việc tại Công ty V cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động, ông K đã thực hiện đúng Hợp đồng lao động, đúng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động. Ông không gây ra thiệt hại gì cho Công ty V và đã thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định. Ông đã nộp Đơn xin thôi việc hợp lệ cho Công ty V trước 45 ngày. Đơn của ông được bà Nguyễn Kim Thanh - Phòng Hành chính nhân sự Công ty V ký nhận vào hồi 08 giờ 45 phút ngày 07/7/2023. Sau khi nộp đơn, ông vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty V cho đến hết ngày 20/08/2023 và bắt đầu nghỉ việc từ ngày 21/08/2023.

Từ đó đến nay, ông đã nhiều lần yêu cầu Công ty V thực hiện các trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông, bao gồm: thanh toán tiền lương tháng 8, ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông và xác nhận thời gian làm việc cho ông, giao trả cho ông bản chính chứng chỉ hành nghề khám chữa bệnh, thực hiện thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và giao trả cho ông sổ bảo hiểm xã hội nhưng Công ty V không thực hiện.

Hành động bất hợp tác của Công ty V là vi phạm pháp luật về lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của ông. Vì vậy căn cứ Điều 48 Bộ luật

lao động năm 2019, Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, ông khởi kiện vụ án lao động và yêu cầu Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy giải quyết buộc Công ty V thực hiện các nội dung sau:

1. Ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, xác nhận thời gian làm việc của ông từ ngày 28/3/2022 đến ngày 20/08/2023 và giao các văn bản này cho ông hoặc người được ông ủy quyền, chỉ định.

2. Thực hiện thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và giao trả sổ bảo hiểm xã hội có đính kèm tờ xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội tên ông. Việc bàn giao được thực hiện bằng cách giao cho ông K hoặc người được ủy quyền hoặc người do ông K chỉ định.

3. Thanh toán toàn bộ tiền lương từ ngày 01/08/2023 đến ngày 20/8/2023 bằng hình thức chuyển vào tài khoản ngân hàng của ông K số tiền là 2627,8 USD, tương đương 64.722.000 đồng.

4. Giao trả bản chính Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN do Bộ y tế Việt Nam cấp ngày 11/07/2022 cho ông hoặc người được ông ủy quyền hoặc chỉ định. Yêu cầu Công ty V lấy lại Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN do Bộ Y tế Việt Nam cấp ngày 11/07/2022 cho ông mà Công ty V đã nộp trả cho Cục Quản lý khám chữa bệnh - Bộ y tế vì việc nộp trả này không đúng quy định của pháp luật.

[2] Tại Văn bản số 18/MVN-HSNS ngày 12/3/2024, các bản khai, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp tiếp cận công khai chứng cứ và hoà giải, bị đơn là Công ty V do người đại diện trình bày:

2.1 Về hồ sơ khởi kiện của nguyên đơn:

Ông K có Quốc tịch Nga, không có chứng chỉ thành thạo ngôn ngữ tiếng Việt, không biết tiếng Việt, do vậy khi tham gia khám, chữa bệnh, giao dịch với người bệnh tại Công ty V phải thông qua phiên dịch có chứng nhận của cơ quan có thẩm quyền xác nhận trình độ phiên dịch trong khám chữa bệnh từ tiếng Nga sang tiếng Việt. Tuy nhiên, hồ sơ khởi kiện phía nguyên đơn gửi cho Công ty V bao gồm: Đơn khởi kiện và các tài liệu kèm theo hoàn toàn bằng tiếng Việt, không được dịch thuật hay thể hiện có người phiên dịch xác nhận ông K đã được giải thích và hiểu nội dung các văn bản ký gửi đến Tòa án. Đề nghị Tòa án xem xét tính khách quan của các tài liệu khởi kiện.

2.2 Về nội dung các yêu cầu khởi kiện:

Ông K là bác sĩ khám chữa bệnh chuyên khoa mắt, được Công ty V làm thủ tục xin cấp Giấy phép lao động làm việc với vị trí chuyên gia tại Công ty V, thời hạn từ ngày 28/3/2022 đến 17/02/2024 theo Giấy phép lao động số 067181/SLĐ-GP No: 2588/SHN/2022/OL do Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội cấp ngày 28/02/2022.

Sau khi được cấp Giấy phép lao động nêu trên, ngày 28/3/2022, Công ty V và ông K đã ký một Biên bản thỏa thuận có nội dung: ông K sẽ làm việc tại Công ty V trong thời hạn 05 năm, nhằm đảm bảo cho toàn bộ chi phí Công ty V bỏ ra để ông K đủ điều kiện hành nghề khám chữa bệnh và bảo lãnh cho gia đình ông sang sinh sống cùng ông trong quá trình làm việc cho Công ty V tại Việt Nam. Cụ thể:

- Công ty V phải bảo lãnh và mua vé máy bay cho cả gia đình ông K gồm 04 người sang Việt Nam; hoàn tất các thủ tục xin cấp thị thực, đăng ký tạm trú, nhà ở, sinh hoạt, đi lại, xin cấp Giấy phép lao động; hoàn tất thủ tục cấp Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh và được Bộ Y tế cấp chứng chỉ số 047218/BYT-CCHN ngày 11/7/2022 theo quy định của pháp luật Việt Nam.

- Ông K cam kết làm việc tại Công ty V trong thời hạn 05 năm với mức lương, thưởng theo thỏa thuận. Sau khi xác nhận hoàn thành đào tạo, ông K có nghĩa vụ nộp tiền đặt cọc 200 USD/tháng. Nếu vi phạm thỏa thuận thì tiền đặt cọc sẽ không được hoàn trả. Nếu ông K chấm dứt thỏa thuận trước hạn, ông phải hoàn trả cho Công ty V chi phí đào tạo của người lao động và bồi thường thiệt hại gây ra cho Công ty V do việc phá hợp đồng trước thời hạn.

Trên cơ sở thỏa thuận trên, Công ty V và ông K thực hiện ký Hợp đồng lao động. Công ty V đã bảo lãnh ông K và gia đình (gồm 04 người) đến Việt Nam để sinh sống và làm việc. Đồng thời, trong quá trình hợp tác, Công ty V đã cử ông K tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu quốc tế ở trong nước và nước ngoài.

Quá trình thực hiện Hợp đồng, ông K đã nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả làm việc thấp, nhiều lần Ban lãnh đạo Công ty phải họp có sự tham gia của ông K và lập biên bản, trong đó có Biên bản đánh giá kết quả làm việc sau thời gian thử thách ngày 27/6/2023 đã kết luận: *“Bác sĩ Artem không thực hiện lệnh điều động của BGD, chuyển BS Artem về tập đoàn kể từ ngày 01/7/2023”*. Mặc dù ông K chưa hoàn thành nhiệm vụ, xong Công ty V vẫn cử ông tham dự khóa đào tạo tại Singapore để nâng cao trình độ.

Ngày 07/7/2023, ông K có đơn xin nghỉ việc và không đến làm việc tại Công ty V từ ngày 21/8/2023. Công ty V đã tính lương 20 ngày công tháng 8 và đã thông báo cho ông qua email.

Sau khi nghỉ việc tại Công ty V, ông K và gia đình đã chuyển vào sinh sống tại thành phố Hồ Chí Minh, tuy nhiên Công ty V không biết địa chỉ cụ thể. Công ty V nhiều lần gửi thư mời qua bưu điện theo địa chỉ của Luật sư ông K và qua email để mời ông đến văn phòng Công ty V để thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động, chi trả tiền lương còn lại, bảo hiểm xã hội... nhưng ông K đã từ chối đến Công ty V làm việc để chấm dứt Hợp đồng theo quy định.

Ông K được cấp Giấy phép lao động làm việc tại Công ty V trong thời hạn từ ngày 28/3/2022 đến ngày 17/02/2024, nhưng sau khi nghỉ việc ông K và chưa giải quyết dứt điểm việc chấm dứt hợp đồng, ông đã đến làm việc bất hợp pháp tại cơ sở khám mắt Châu Âu, tên tiếng Anh là “European Eye center” có địa chỉ tại: 41 Nguyễn Duy Hiệu, Thảo Điền, thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh. Nội dung này được văn phòng Thừa phát lại Ba Đình tiến hành lập Vi bằng ngày 30/11/2023 theo yêu cầu của Công ty V.

Ngày 02/12/2023, Công ty V có Công văn số 56/2023/CV-MVN gửi Sở y tế thành phố Hồ Chí Minh, Thanh tra Sở y tế thành phố Hồ Chí Minh, Phòng khám mắt Châu Âu (41 Nguyễn Duy Hiệu, Thảo Điền, thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh) để thông báo về những sai phạm của ông K. Tháng 02/2024, Phòng khám mắt Châu Âu bị Sở y tế thành phố Hồ Chí Minh xử phạt vi phạm hành chính về việc sử dụng người hành nghề không đăng ký khám bệnh, chữa bệnh theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, Công ty V đã có văn bản gửi các Cơ quan quản lý Nhà nước (Cục xuất nhập cảnh, Sở lao động, Bộ Y tế và Đại sứ quán Nga tại Việt Nam) về việc ông K không còn làm việc theo sự bảo lãnh của Công ty V. Công ty đã nộp bản gốc Giấy phép lao động về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội, nộp Chứng chỉ hành nghề của ông K về Bộ y tế để rút phiên dịch viên sử dụng cho các chuyên gia khác.

Như vậy, ông K đã vi phạm nghiêm trọng Hợp đồng lao động, đơn phương vi phạm thỏa thuận hợp tác với Công ty V, đến làm việc bất hợp pháp tại cơ sở khám chữa bệnh khác và nhiều lần Công ty V gửi văn bản thư và email đề nghị ông K đến Công ty V để giải quyết dứt điểm các vấn đề vướng mắc nhưng ông K không đến. Việc ông K khởi kiện cho rằng Công ty V có vi phạm khi không giải quyết chế độ cho ông K xin nghỉ việc là điều hết sức vô lý.

Đối với nội dung khởi kiện yêu cầu Công ty V trả lại Chứng chỉ hành nghề: Chứng chỉ hành nghề số 047212/BYT-CCHN được Bộ Y tế cấp ngày 11/7/2022 cho ông K do Công ty V thực hiện các thủ tục xin cấp, trong đó thành phần hồ sơ bắt buộc phải có: Giấy phép lao động, Giấy chứng nhận người phiên dịch. Công ty V có cử người phiên dịch là anh Nguyễn Minh Quân được Cục Quản lý khám chữa bệnh - Bộ Y tế cấp Giấy xác nhận phiên dịch cho người nước ngoài hành nghề tại Việt Nam số 992/KCB-QLHN ngày 04/8/2022. Tại thời điểm ông K không làm việc tại Công ty V, đồng nghĩa với việc Chứng chỉ hành nghề không đáp ứng điều kiện sử dụng theo quy định của Luật khám bệnh, chữa bệnh bởi: Người phiên dịch sẽ không tiếp tục phiên dịch cho ông K và địa điểm làm việc theo Giấy phép lao động cấp cho ông K là tại Công ty V. Vì vậy, Công ty V đã nộp lại chứng chỉ hành nghề cho Bộ Y tế, tránh việc ông K sử dụng chứng chỉ khi không còn đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật. Do đó, ông K khởi kiện yêu cầu Công ty V trả lại

Chứng chỉ hành nghề là không có căn cứ. Khi ông K không còn làm việc cho Công ty V thì Giấy phép lao động, Chứng chỉ hành nghề đã cấp, người phiên dịch không còn hiệu lực theo quy định của pháp luật.

Ông K là chuyên gia nước ngoài được Công ty V bảo lãnh sang làm việc tại Việt Nam. Vì vậy, ông phải thực hiện đúng những cam kết đã ký với Công ty V. Tuy nhiên, ông đã vi phạm nội dung hợp tác, tự ý nghỉ việc. Do vậy, Công ty V không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông K.

Mặt khác, sau hơn 01 năm hợp tác với ông K, Công ty V đã hoàn thành đầy đủ trách nhiệm của mình, đã tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề, tổ chức cho bác sỹ được thực hành và tham gia hội thảo khoa học ở nước ngoài. Ông K đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đã ký, đơn phương bỏ việc làm đình trệ các hoạt động cũng như gây thiệt hại lớn cho Công ty V.

Vì vậy, Công ty V đề nghị ông K phải đền bù chi phí đào tạo cũng như các chi phí thiệt hại cho Công ty V gồm những khoản sau:

STT	Nội dung	Số tiền
1	Chi phí tuyển dụng, tư vấn, lọc hồ sơ tìm kiếm ứng viên, dịch thuật giấy tờ mời sang công tác theo quy định của pháp luật Việt Nam từ tháng 7/2021 đến tháng 4/2022	160.536.922
2	Chi phí tiếp nhận và hỗ trợ chuyên gia sau khi chuyên gia sang Việt Nam cho tới khi chuyên gia nhận được Chứng chỉ hành nghề, gồm:	685.450.013
2.1	Phí công chứng, sao y, dịch thuật hồ sơ giấy tờ liên quan tới ông K	3.152.000
2.2	Chi phí khám sức khỏe ông K tại Bệnh viện Bảo Sơn và chi phí sao y Giấy khám sức khỏe	2.010.000
2.3	Chi phí vé máy bay cho ông K chặng DME-DXB-HAN ngày 23/3/2022 + 24/3/2022	20.900.000
2.4	Chi phí mua vé máy bay ông K từ HN-TPHCM ngày 5/5/2023 và từ TPHCM-HN ngày 7/5/2023	3.728.000
2.5	Chi phí công tác cho ông K từ HN đi TPHCM	3.285.000
2.6	Chi phí chuẩn bị giấy tờ thủ tục đăng ký xuất nhập cảnh, visa, vé máy bay mời vợ con ông K sang Việt Nam thủ tục tạm trú tạm vắng của cả gia đình, ăn uống sinh hoạt và hỗ trợ gia đình ông K các vấn đề phát sinh tại Việt Nam	456.583.187
2.7	Chi phí tiền lương thực tế cho ông K trong thời gian học việc (nhằm chi trả cuộc sống nuôi vợ và con) từ lúc sang Việt Nam từ ngày 24/3/2022 cho tới khi nhận được chứng chỉ hành nghề ngày 11/7/2022	194.941.825

3	Chi phí đào tạo cho ông K biết vận hành và sử dụng máy mổ, gồm:	994.989.058
3.1	Chi phí license đào tạo theo qui định của Hãng Zeiss	974.450.000
3.2	Chi phí gửi ông K đi tham gia hội thảo và đào tạo tại Kuala Lumpur Malaysia (3 ngày 2 đêm)	20.539.058
4	Chi phí yêu cầu bồi thường thiệt hại do ông K nghỉ (trong trường hợp ông K còn làm việc thì cơ hội có doanh thu, tuy nhiên từ khi ông K bỏ việc từ 21/8/2023 đến 14/3/2024 phải tìm bác sỹ mới và đào tạo, hoàn thiện thủ tục do phá hợp đồng).	3.373.205.735
4.1	Chi phí nhà ở sinh hoạt cho ông K từ 24/3/2023 đến 14/3/2024	542.660.505
4.2	Chi phí tiền lương phiên dịch từ ngày 21/8/2023 đến ngày 14/3/2024 (bao gồm cả BHXH và phúc lợi)	199.555.070
4.3	Thiệt hại do ông K gây ra cho việc suy giảm doanh số và phải tìm kiếm chuyên gia mới thay thế	2.630.990.160
	Tổng cộng	5.214.181.728 VND
	Quy đổi từ VND sang USD theo tỷ giá 24.000 VND/USD	217,257.57 USD

2.3 Bị đơn có ý kiến về các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau:

- Đối với yêu cầu khởi kiện thứ nhất: Sau khi ông K thực hiện nghĩa vụ tài chính đối với Công ty V thì Công ty V sẽ trao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K.

- Đối với yêu cầu khởi kiện thứ hai: Về bảo hiểm xã hội Công ty V xác định đã báo tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội với cơ quan bảo hiểm quận Cầu Giấy và đã trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông K vào ngày 12/6/2023. Do vậy để chốt sổ bảo hiểm, ông K cầm sổ bảo hiểm xã hội đến bảo hiểm xã hội quận Cầu Giấy để chốt sổ.

- Đối với yêu cầu khởi kiện thứ ba: Căn cứ theo bản chấm công thực tế, Công ty V xác định chưa thanh toán tiền lương từ 01/8/2023 - 16/8/2023 cho ông K, số tiền là: 2.030 USD, tương đương 56.768.950 Việt Nam đồng (2.030 USD x 24.650 VNĐ/USD = 56.768.950 đồng). Lý do chưa thanh toán là do: Công ty V đã nhiều lần gửi thông báo mời ông K đến nhận nhưng ông không đến nhận. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán toàn bộ tiền lương từ 01/08/2023 - 20/08/2023 số tiền là 2627,8 USD tương đương 64.722.000 đồng thì bị đơn chỉ đồng ý thanh toán 56.768.950 đồng.

- Đối với yêu cầu khởi kiện thứ tư:

Trước khi xin cấp Chứng chỉ hành nghề, giữa hai bên đã thỏa thuận Công ty V ứng toàn bộ chi phí xin cấp chứng chỉ hành nghề cho ông K, còn ông K phải làm việc tại Công ty V trong 10 năm. Tuy nhiên, ông K vi phạm thỏa

thuận về thời hạn trên. Cùng với đó, để được cấp chứng chỉ hành nghề, Công ty V đã phải cử một phiên dịch viên kèm theo. Kể từ khi ông K vi phạm, Công ty V đã rút phiên dịch viên cho một bác sĩ khác và giao lại cho Cục Quản lý khám chữa bệnh - Bộ y tế chứng chỉ hành nghề. Do vậy, Công ty V không còn quản lý chứng chỉ hành nghề của Artem. Theo Giấy phép lao động, thời hạn làm việc của ông K tại Công ty V từ ngày 28/3/2022 đến ngày 17/02/2024. Nay thời hạn này đã hết nên ông K không thuộc quyền quản lý của Công ty V.

Theo quy định tại Điều 2 Luật khám chữa bệnh thì chứng chỉ hành nghề thuộc về cá nhân ông K nên yêu cầu khởi kiện buộc Công ty V trả lại bản chính Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN do Bộ y tế cấp ngày 11/07/2022 cho ông K là không có căn cứ nên bị đơn không chấp nhận. Đề nghị Tòa án giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật.

Bị đơn xác định không có yêu cầu phản tố, không nộp đơn yêu cầu phản tố. Bị đơn giữ nguyên các ý kiến tại Văn bản số 18/MVN-HCNS ngày 12/3/2024 và các ý kiến tại các biên bản hòa giải tại Tòa án.

[3] Tại Bản án sơ thẩm số 17/2024/LĐ-ST ngày 20/12/2024 của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy đã xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông K đối với Công ty Cổ phần Viện mắt. Cụ thể:

1. Buộc Công ty V phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông K.

2. Đối với sổ bảo hiểm xã hội của ông K không xác định được hiện do ai đang quản lý, ông K có quyền đề nghị Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền cấp lại sổ Bảo hiểm xã hội theo quy định.

3. Công ty V phải thanh toán cho ông K tiền lương tương ứng với số ngày công làm việc từ 01/08/2023 - 16/08/2023 số tiền là: 2.030 USD, tương đương 56.768.950 đồng.

4. Ông K liên hệ với Cục Quản lý khám, chữa bệnh - Bộ Y tế để được giải quyết về bản gốc Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN do Bộ Y tế cấp ngày 11/7/2022 cho ông K theo quy định pháp luật của Việt Nam đối với người lao động nước ngoài tại Việt Nam.

5. Đối với yêu cầu của Công ty V đề nghị ông K phải đền bù chi phí đào tạo, chi phí thiệt hại cho Công ty V số tiền là: 217.257,57 USD, tương đương 5.214.181.728 đồng theo bảng tổng hợp chi phí Công ty V đã lập đối với ông K nhưng Công ty V không nộp đơn yêu cầu phản tố, không giao nộp tài liệu chứng cứ chứng minh cho yêu cầu này nên không có căn cứ để xem xét. Công ty V có quyền khởi kiện bằng vụ án khác khi có đơn yêu cầu và giao nộp tài liệu chứng cứ chứng minh cho yêu cầu này.

Ngoài ra bản án còn tuyên về lãi suất thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

[4] Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 03/01/2025, bị đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm với nội dung:

1. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm tuyên ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, vì:

Theo Hợp đồng lao động và theo Thỏa thuận hợp tác, ông K phải làm việc tại Công ty V trong thời hạn 05 năm. Tuy nhiên, ông K mới làm việc được hơn 01 năm đã nộp đơn xin nghỉ việc vào ngày 07/7/2023, là vi phạm thỏa thuận.

Từ khi ông K nộp đơn xin nghỉ việc (ngày 07/7/2023) cho đến ngày ông K nghỉ hẳn (ngày 16/8/2023) được 41 ngày, là chưa đủ thời hạn báo trước (45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn) quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019. Do đó xác định ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Tòa sơ thẩm nhận định ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng quy định của pháp luật là không đúng.

2. Do ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nên theo khoản 2, 3 Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019, ông phải bồi thường cho Công ty V: nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước; phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo. Tuy nhiên Tòa sơ thẩm đã không buộc ông K phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường các khoản tiền nêu trên cho Công ty V.

Do đó, Công ty V kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc sửa bản án sơ thẩm với hai nội dung:

- Tuyên xác định ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định của pháp luật.

- Buộc ông K phải bồi thường cho Công ty V tổng số tiền: 1.021.528.234 đồng, bao gồm:

+ Chi phí đào tạo cho ông K biết vận hành và sử dụng máy móc: 994.989.058 đồng;

+ Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời hạn báo trước: 26.539.176 đồng.

[5] Tại phiên toà phúc thẩm:

1. Bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và trình bày:

Công ty V đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm tuyên ông K đã vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể bị đơn nộp đơn xin thôi việc ngày 07/7/2023 nhưng ngày 16/8/2023 đã nghỉ việc, mới được 41 ngày, là chưa đủ 45 ngày báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm

2019. Do đó xác định ông K đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Công ty V yêu cầu ông K phải bồi thường cho Công ty V số tiền 1.021.528.234 đồng, bao gồm: chi phí đào tạo là 994.989.058 đồng và số tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 26.539.176 đồng. Đối với số tiền chi phí đào tạo 994.989.058 đồng, Công ty V đã yêu cầu đòi tại cấp sơ thẩm. Còn số tiền vi phạm thời hạn báo trước là 26.539.176 đồng, Công ty V mới bổ sung tại cấp phúc thẩm.

Tại cấp sơ thẩm, Công ty V đã có yêu cầu đòi bị đơn phải bồi thường tổng số tiền là 5.214.181.728 đồng theo bảng chi phí Công ty đã lập. Đây là số tiền mà Công ty V đã phải chi trả để đảm bảo các điều kiện cho ông K được làm việc hợp pháp tại Công ty. Quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, Công ty không có đơn yêu cầu phản tố và không thực hiện các thủ tục phản tố đối với yêu cầu đòi bồi thường số tiền 5.214.181.728 đồng nêu trên. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty V xác nhận chỉ yêu cầu ông K phải bồi thường số tiền là 1.021.528.234 đồng, mà không phải là 5.214.181.728 đồng như cấp sơ thẩm.

2. Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và trình bày ý kiến đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

Đơn kháng cáo của Công ty V không có giá trị do bà Cao Thị Thuý Hương không có thẩm quyền ký đơn kháng cáo nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét tính hợp lệ của đơn kháng cáo.

Ông K nộp đơn xin thôi việc từ ngày 07/7/2023 và nghỉ việc từ ngày 21/8/2023, đã đủ 45 ngày báo trước theo quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động. Do đó, ông K đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật, không vi phạm thời hạn báo trước.

Đối với kháng cáo của Công ty V yêu cầu ông K bồi thường cho số tiền 1.021.528.234 đồng: Ông K không đồng ý bồi thường cho Công ty V. Hơn nữa, quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, Công ty V không có đơn phản tố và thực hiện các thủ tục phản tố đối với yêu cầu này. Mặc dù tại Tòa án cấp sơ thẩm đã nhiều lần thông báo và giải thích cho bị đơn việc làm đơn phản tố, cung cấp tài liệu chứng cứ chứng minh để Tòa án xem xét thụ lý yêu cầu, nhưng bị đơn đều không thực hiện. Tại phiên tòa phúc thẩm hôm nay, bị đơn cũng xác nhận không có yêu cầu phản tố trong vụ án. Do đó, nguyên đơn đề nghị Tòa phúc thẩm không xem xét và chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

3. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu ý kiến:

* Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Xét thấy đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong hạn luật định, có nội dung và hình thức phù hợp quy định của pháp luật và người kháng cáo được miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên xác định kháng cáo là hợp lệ. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội thụ

lý và giải quyết vụ án phúc thẩm là đúng thẩm quyền. Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm, Thẩm phán, Thư ký phiên tòa, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về quyền và nghĩa vụ của mình.

* Về việc giải quyết vụ án:

- Tính hợp lệ của kháng cáo: Bị đơn kháng cáo trong thời hạn luật định và đã nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên xác định là hợp lệ.

- Xét nội dung kháng cáo:

Ngày 28/03/2022, Công ty V và Ông K ký kết Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ-MVN, Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MV, theo đó các bên thỏa thuận: Thời hạn Hợp đồng lao động: Không xác định thời hạn; Thời hạn thỏa thuận hợp tác: 5 năm; Địa điểm làm việc: Bệnh viện mắt Quốc tế Việt Nga; Chức danh chuyên môn: Bác sĩ nhãn khoa, khám bệnh, chữa bệnh chuyên khoa mắt. Theo Hợp đồng lao động, hai bên thỏa thuận về chế độ làm việc, quyền lợi nghĩa vụ của người lao động, quyền hạn, nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Theo Thỏa thuận hợp tác, hai bên thỏa thuận về phương thức hoạt động, quyền hạn, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động. Sau khi ký kết Hợp đồng lao động và Thỏa thuận hợp tác, ông K đã làm việc tại Bệnh viện mắt Quốc tế Việt Nga.

Ông K là người lao động nước ngoài, đã được cấp Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội cấp Giấy phép lao động số 067181/SLĐ-GP No: 2588/SHN/2022/OL, thời hạn từ ngày 28/3/2022 đến 17/02/2024 làm việc tại Công ty V và được Bộ Y tế cấp Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN ngày 11/7/2022, phạm vi hoạt động chuyên môn là Bác sĩ khám bệnh, chữa bệnh chuyên khoa mắt.

Việc ký kết Hợp đồng lao động và Thỏa thuận hợp tác giữa hai bên là hoàn toàn tự nguyện, hình thức và nội dung phù hợp với quy định của pháp luật nên có giá trị pháp lý, có hiệu lực thi hành đối với các bên tham gia ký kết.

Xét việc bị đơn kháng cáo cho rằng ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định của pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước, nhận thấy: Ngày 07/7/2023, ông K nộp đơn xin thôi việc đến Công ty. Tuy nhiên, bị đơn không phối hợp để thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với ông K. Ông K xác định ông làm việc tại Công ty đến hết ngày 20/8/2023 thì nghỉ việc. Tại Văn bản số 18/MVN-HCNS ngày 12/3/2024, Công ty V thừa nhận: “ ... ngày 07/7/2023 thì ông K đã có đơn xin nghỉ việc và không đến làm việc tại Công ty từ ngày 21/8/2023. Công ty đã tính lương 20 ngày công tháng 8 và đã thông báo cho ông qua email”. Tại Biên bản hòa

giải ngày 27/8/2024 và tại phiên tòa ngày 20/12/2024, Công ty cũng xác định ông K không đến làm việc tại Công ty từ ngày 21/8/2023.

Như vậy, ông K đã nộp đơn xin thôi việc từ ngày 07/7/2023 và đề nghị đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty là đảm bảo đúng quy định khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019. Kháng cáo của Công ty cho rằng căn cứ vào bảng chấm công đối với ông K (đến hết ngày 16/8/2023), ông K chỉ báo trước Công ty 41 ngày là vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019 nên Công ty xác định ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ.

Sau khi ông K nghỉ việc, bị đơn vẫn chưa ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm nhận định và chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông K buộc bị đơn phải ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K theo đúng quy định của pháp luật là có căn cứ.

Xét yêu cầu của bị đơn về việc buộc nguyên đơn phải đền bù chi phí đào tạo cũng như các chi phí thiệt hại cho Công ty số tiền theo bảng tổng hợp chi phí Công ty đã lập đối với ông K nhận thấy:

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm đã ra Thông báo yêu cầu bị đơn giao nộp tài liệu chứng cứ chứng minh cho yêu cầu đòi bồi thường. Trường hợp bị đơn có yêu cầu phản tố thì phải nộp Đơn yêu cầu phản tố và phải nộp các tài liệu chứng cứ kèm theo để chứng minh cho yêu cầu của bị đơn. Tuy nhiên, hết thời hạn theo Thông báo của Tòa án và tại các phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải, bị đơn đều xác định không có yêu cầu phản tố, không nộp đơn yêu cầu phản tố nhưng bị đơn vẫn giữ nguyên các ý kiến tại Văn bản số 18/MVN-HCNS ngày 12/03/2024, yêu cầu ông K phải đền bù chi phí đào tạo cũng như các chi phí thiệt hại cho Công ty số tiền là 217.257,57USD tương đương 5.214.181.728đ theo bảng tổng hợp chi phí Công ty đã lập đối với ông K. Sau khi ông K thực hiện nghĩa vụ tài chính đối với Công ty thì Công ty sẽ trao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K. Nhận thấy, bị đơn không nộp đơn yêu cầu phản tố để Tòa án làm thủ tục thụ lý yêu cầu phản tố nên không có căn cứ để xem xét giải quyết trong vụ án này, bị đơn có quyền khởi kiện bằng vụ án khác khi có đơn yêu cầu như Tòa án cấp sơ thẩm nhận định là có căn cứ. Nay bị đơn kháng cáo cho rằng ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định của pháp luật là không có căn cứ. Do đó, kháng cáo yêu cầu buộc ông K phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định của pháp luật, bồi thường cho Công ty do vi phạm thời hạn báo trước và hoàn trả 100% chi phí đào tạo cho Công ty tổng số tiền 1.021.528.234đ là không có cơ sở.

Do đó, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy. Do kháng cáo không được chấp nhận nên bị đơn phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên toà, sau khi nghe các bên đương sự tranh tụng, trình bày và tranh luận, quan điểm của Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

1.1 Về thẩm quyền giải quyết vụ án:

Ông K là người nước ngoài (Quốc tịch Nga) khởi kiện Công ty Cổ phần Viện mắt Quốc tế tại Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy để yêu cầu giải quyết các nội dung liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương và bảo hiểm xã hội. Tại thời điểm khởi kiện, ông K đang cư trú hợp pháp (có thị thực) tại Việt Nam, được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp Giấy phép lao động, Chứng chỉ hành nghề để làm việc tại Việt Nam. Do đó, căn cứ khoản 2 Điều 464, Điều 469, Điều 470 Bộ luật tố tụng dân sự xác định vụ án không thuộc trường hợp đương sự ở nước ngoài nên thẩm quyền giải quyết vụ án vẫn thuộc Tòa án nhân dân cấp huyện. Bị đơn là Công ty Cổ phần Viện mắt Quốc tế có trụ sở tại quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội. Do đó căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự, xác định đây là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 03/01/2025, bị đơn là Công ty V đã kháng cáo một phần bản án. Quá trình giải quyết tại cấp phúc thẩm, đại diện ông K có ý kiến cho rằng Đơn kháng cáo của Công ty V không có giá trị do bà Cao Thị Thuý Hường không có quyền ký đơn kháng cáo. Xét thấy: Theo Giấy ủy quyền ngày 12/3/2024 (Bút lục 75), bà Cao Thị Thuý Hường được Công ty V ủy quyền tham gia tố tụng trong vụ án, trong đó có nội dung ủy quyền kháng cáo bản án sơ thẩm. Do đó, việc bà H đại diện Công ty V ký đơn kháng cáo là trong phạm vi ủy quyền hợp pháp. Ý kiến của đại diện nguyên đơn nêu trên là không có căn cứ.

Xét thấy, bị đơn kháng cáo trong thời hạn luật định và đã nộp tạm ứng án phí nên căn cứ các điều: 272, 273, 274, 276 Bộ luật tố tụng dân sự xác định kháng cáo là hợp lệ, Tòa nhân dân thành phố Hà Nội thụ lý và giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm là đúng thẩm quyền.

1.2 Về điều kiện khởi kiện:

Tranh chấp lao động do nguyên đơn khởi kiện không thuộc trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi khởi kiện. Tuy nhiên tài liệu trong

hồ sơ thể hiện tranh chấp trên cũng đã được Phòng lao động, Thương binh xã hội quận Cầu Giấy hòa giải ngày 25/01/2024 không thành. Do đó căn cứ khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019, xác định nguyên đơn đủ điều kiện khởi kiện.

1.3 Về phạm vi xét xử phúc thẩm:

Do Công ty V kháng cáo một bản án sơ thẩm về nội dung ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và buộc ông bồi thường cho Công ty V chi phí đào tạo và tiền vi phạm thời gian báo trước nên Tòa án cấp phúc thẩm xem xét phần của bản án sơ thẩm, quyết định của bản án sơ thẩm có kháng cáo hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo. Những nội dung khác của bản án không có kháng cáo, Tòa phúc thẩm không xem xét.

[2] Về nội dung:

2.1 Xét việc Công ty V kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm tuyên xác định ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Ông K là Bác sĩ khám chữa bệnh chuyên khoa mắt, được Công ty V làm thủ tục xin cấp Giấy phép lao động làm việc với vị trí chuyên gia tại Công ty V, thời hạn từ ngày 28/3/2022 đến 17/02/2024 theo Giấy phép lao động số 067181/SLĐ-GP No: 2588/SHN/2022/OL do Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội cấp ngày 28/02/2022.

Sau khi được cấp Giấy phép lao động, ngày 28/3/2022, Công ty V và ông K xác nhận đã ký bản Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MVN theo đó các bên thỏa thuận: ông K sẽ làm việc tại Công ty V trong thời hạn 05 năm và những nội dung khác liên quan đến quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quá trình ông K làm việc cho Công ty V tại Việt Nam. Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn xuất trình bản phô tô Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MVN bằng tiếng nước ngoài và bản dịch ra tiếng Việt nhưng không được dịch công chứng, chứng thực hợp pháp theo quy định của pháp luật Việt Nam (bút lục 216). Tuy nhiên tại phiên tòa, cả hai bên đương sự đều thừa nhận và không phản đối việc ký kết Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MVN (bằng tiếng Nga) (bút lục 219) và có nội dung như bản dịch tiếng Việt mà nguyên đơn xuất trình (bút lục 216), nên căn cứ khoản 2, khoản 3 Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự coi đây là tình tiết sự kiện không cần chứng minh và có cơ sở xác định các bên có ký bản Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MVN nêu trên.

Cùng ngày 28/3/2022, Công ty V và ông K đã ký kết Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ-MVN với những nội dung cơ bản sau:

- Loại hợp đồng: Không xác định thời hạn.
- Nơi làm việc: Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga, địa chỉ: Số 1, 2 làng quốc tế Thăng Long, phường Dịch Vọng, quận Cầu Giấy, Hà Nội.
- Chức danh chuyên môn: Bác sĩ khám bệnh, chữa bệnh chuyên khoa mắt.

- Mức lương: 1.700 USD (được quy đổi ra Việt Nam đồng theo tỷ giá Ngân hàng Ngoại thương Việt Nam tại thời điểm trả lương).

Đến ngày 11/7/2022, ông K được Bộ trưởng Bộ y tế cấp Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN với phạm vi hoạt động chuyên môn: khám bệnh, chữa bệnh chuyên khoa Mắt.

Xét Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ-MVN và Thỏa thuận hợp tác số 14/HĐLĐ-MVN cùng ghi ngày 28/3/2022 được ông K và Công ty V giao kết bằng văn bản, đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, có nội dung thỏa thuận về việc làm, tiền lương, thời hạn, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Thỏa thuận trên không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội và phù hợp với các điều: 13, 14, 15, 18, 20, 21 Bộ luật lao động 2019, nên có hiệu lực pháp luật, làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên.

Sau khi ký hợp đồng lao động, ông K làm việc tại Công ty Cổ phần Viện mắt Quốc tế Việt Nga theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng. Tại đơn khởi kiện, ông trình bày: sau hơn một năm làm việc ông nhận thấy môi trường làm việc không phù hợp nên căn cứ Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019, ngày 07/7/2023 ông đã nộp Đơn xin thôi việc đến Công ty với mục đích để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty sau 45 ngày, tức là chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 20/8/2023. Ông xác nhận sau khi gửi đơn, ông tiếp tục làm việc tại Công ty V đến hết ngày 20/8/2023 và bắt đầu nghỉ việc từ ngày 21/8/2023. Từ đó đến nay, Công ty V không phối hợp để thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với ông K, không chi trả tiền lương, bảo hiểm xã hội và bản chính chứng chỉ hành nghề khám chữa bệnh cho ông. Do đó, ông đã khởi kiện vụ án lao động với nội dung như trình bày ở phần trên.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Công ty V trình bày ông K đã vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đây là hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên theo điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày. Ngày 07/7/2023, ông K gửi đơn xin thôi việc. Theo bảng chấm công thể hiện ông làm việc đến hết ngày 16/8/2023, mới được 41 ngày, là chưa đủ 45 ngày nên xác định ông đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật.

Về vấn đề này thấy: Theo tài liệu trong hồ sơ thể hiện, ngày 07/07/2023, Artem có Đơn xin thôi việc gửi Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần Viện mắt Quốc tế Việt Nga. Tại đơn này, ông trình bày lý do xin thôi việc và đề nghị: “....*Vậy tôi làm đơn này xin được nghỉ việc từ 07/7/2023. Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày nộp đơn, tôi sẽ bàn giao công việc của mình một cách đầy đủ và có trách nhiệm. Đồng thời, tôi kính đề nghị Công ty bàn giao lại đầy đủ toàn bộ hồ sơ,*

bằng cấp, chứng chỉ cá nhân của tôi khi hai bên tiến hành thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động. Rất mong được sự giúp đỡ của ban Lãnh đạo Công ty”.

Tại Văn bản số 18/MVN-HCNS ngày 12/3/2024 (Bút lục 82) gửi Tòa án cấp sơ thẩm, Công ty V trình bày: “ ... ngày 07/7/2023 thì ông K đã có đơn xin nghỉ việc và không đến làm việc tại Công ty từ ngày 21/8/2023. Công ty đã tính lương 20 ngày công tháng 8 và đã thông báo cho ông qua email”. Ngoài ra, tại Biên bản hòa giải ngày 27/8/2024, Công ty cũng xác định ông K không đến làm việc tại Công ty từ ngày 21/8/2023 và “Công ty xác định chưa thanh toán tiền lương từ 01/8/2023 - 20/8/2023 cho ông K, lý do Công ty đã nhiều lần gửi thông báo mời ông K đến nhận nhưng ông không đến nhận” (Bút lục 266, 271). Như vậy, tại các văn bản trên, Công ty V đều xác nhận ông K không đến làm việc tại Công ty từ ngày 21/8/2023 và Công ty chưa thanh toán lương đến 20/8/2023, nên có cơ sở xác định ông K nộp đơn xin thôi việc từ ngày 07/7/2023 và nghỉ việc từ ngày 21/8/2023. Do đó, xác định ông K đã thực hiện đúng quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019 và Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty V phải ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K là có căn cứ. Do đó, yêu cầu kháng cáo nêu trên của Công ty V là không có căn cứ chấp nhận.

2.2 Xét việc Công ty V kháng cáo buộc ông K phải đền bù chi phí đào tạo và bồi thường số tiền do vi phạm những ngày báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thấy:

Tại cấp sơ thẩm, Công ty V yêu cầu ông K bồi thường tổng số tiền 5.214.181.728 đồng (như bảng kê nêu tại phần nội dung bản án).

Tại cấp phúc thẩm, Công ty V chỉ yêu cầu ông K bồi thường tổng số tiền 1.021.528.234 đồng mà không yêu cầu tổng số tiền 5.214.181.728 đồng nữa. Số tiền 1.021.528.234 đồng bao gồm:

- Chi phí đào tạo cho ông K biết vận hành và sử dụng máy mô: 994.989.058 đồng;

- Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời hạn báo trước: 26.539.176 đồng. Đối với số tiền này, đại diện Công ty V xác nhận là mới bổ sung mới tại cấp phúc thẩm.

Về nội dung kháng cáo này, Hội đồng xét xử thấy:

Tại cấp sơ thẩm, Công ty V cho rằng việc ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đã xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Do đó Công ty V đã và yêu cầu ông K phải đền bù chi phí đào tạo cũng như các chi phí thiệt hại cho Công ty số tiền là 217.257,57USD tương đương 5.214.181.728 đồng theo bảng tổng hợp chi phí Công ty đã lập đối với ông K. Theo Công ty V, số tiền này là các chi phí mà Công ty V phải bỏ ra để đảm bảo các điều kiện cần thiết và hợp pháp cho ông K làm việc tại Công ty V gồm

chi phí đào tạo, chi phí xin cấp phép lao động, chi phí bảo lãnh gia đình ông K sang Việt Nam sinh sống, chi phí vé máy bay.... Do đó, việc ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sớm hơn thời hạn thỏa thuận với Công ty V đã gây thiệt hại cho Công ty. Nay Công ty yêu cầu ông K thực hiện nghĩa vụ tài chính đối với Công ty thì Công ty sẽ trao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K. Mặc dù có quan điểm như trên nhưng Công ty V lại không có Đơn yêu cầu phản tố kèm tài liệu chứng cứ chứng minh và thực hiện các thủ tục phản tố của bị đơn. Mặc dù khi giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm đã có Thông báo yêu cầu bị đơn nộp Đơn yêu cầu phản tố và các tài liệu chứng cứ kèm theo để chứng minh cho yêu cầu (Bút lục 105) nhưng bị đơn không thực hiện. Tại các phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, phiên tòa phúc thẩm Công ty V đều xác định không có đơn yêu cầu phản tố đối với việc đòi nguyên đơn bồi thường các khoản nêu trên.

Nhận thấy, bị đơn không nộp đơn yêu cầu phản tố để Tòa án làm thủ tục thụ lý yêu cầu phản tố nên Tòa án không có căn cứ để xem xét giải quyết yêu cầu đòi bồi thường của bị đơn trong vụ án này. Công ty V có quyền khởi kiện bằng vụ án khác khi có đơn yêu cầu như Tòa án cấp sơ thẩm nhận định là có căn cứ.

Do Công ty V kháng cáo cho rằng ông K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định của pháp luật là không có căn cứ, cũng như Công ty V không thực hiện thủ tục phản tố như phân tích ở trên, nên yêu cầu kháng cáo của Công ty V buộc ông K phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và hoàn trả 100% chi phí đào tạo vận hành và sử dụng máy mỏ với tổng số tiền 1.021.528.234 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty V và cần thiết giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy.

Đối với các nội dung khác của bản án, các đương sự không kháng cáo nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét.

2.3 Về án phí:

- Án phí sơ thẩm: Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội nên không phải chịu án phí sơ thẩm. Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu nguyên đơn được chấp nhận.

- Án phí phúc thẩm: Do Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm bị kháng cáo nên bị đơn kháng cáo phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2, 3 Điều 92, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Các Điều: 13, 14, 15, 18, 20, 21, 90, 95, 179, khoản 1 Điều 35, khoản 3 Điều 187 và Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019;

- Nghị quyết 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

- Điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 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,

Xử:

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty V. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 17/2024/LĐ-ST ngày 20/12/2024 của Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội và xử như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Ông K đối với Công ty V. Cụ thể:

1. Buộc Công ty V phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với Ông K.

2. Đối với Sổ bảo hiểm xã hội của Ông K không xác định được hiện do ai đang quản lý. Ông K có quyền đề nghị Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền cấp lại sổ Bảo hiểm xã hội theo quy định.

3. Công ty V phải thanh toán trả tiền lương cho Ông K tương ứng với số ngày công làm việc từ 01/08/2023 - 16/08/2023 số tiền là: 2.030 USD, tương đương 56.768.950 đồng (Năm mươi sáu triệu bảy trăm sáu mươi tám nghìn chín trăm năm mươi đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

4. Ông K liên hệ với Cục Quản lý Khám, chữa bệnh - Bộ Y tế để được giải quyết về bản gốc Chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh số 047212/BYT-CCHN do Bộ Y tế cấp ngày 11/7/2022 cho Ông K theo đúng quy định pháp luật của Việt Nam đối với người lao động nước ngoài tại Việt Nam.

5. Đối với yêu cầu của Công ty V đề nghị Ông K phải đền bù chi phí đào tạo cũng như các chi phí thiệt hại cho Công ty số tiền là: 217.257,57 USD tương đương 5.214.181.728 đồng theo bảng tổng hợp chi phí Công ty đã lập, do Công ty V không nộp đơn yêu cầu phản tố, không giao nộp tài liệu chứng cứ chứng minh nên Tòa án không xem xét giải quyết trong vụ án này. Dành quyền khởi kiện cho Công ty V đối với yêu cầu nêu trên khi có đơn yêu cầu theo quy định của pháp luật.

6. Về án phí lao động:

- Án phí sơ thẩm: Ông K được miễn nộp tiền án phí sơ thẩm. Công ty V phải chịu 1.703.068 đồng (Một triệu bảy trăm linh ba nghìn không trăm sáu mươi tám đồng) án phí sơ thẩm.

- Án phí phúc thẩm: Công ty V phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) án phí phúc thẩm, được trừ vào số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai số 0046902 ngày 10/01/2025 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Cầu Giấy.

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.

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

*** Nơi nhận:**

- VKSND TP Hà Nội;
- TAND quận Cầu Giấy;
- Chi cục THADS quận Cầu Giấy;
- Các đương sự;
- Lưu VP, TKT, hồ sơ vụ án.

(Đã ký)

Nguyễn Thị Phương Thủy

