

TOÀ ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TẠI HN Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 02/2023/LĐ-PT

Ngày 25/9/2023

V/v “Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và bồi thường thiệt hại”.

**NHÂN DANH**

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

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI HÀ NỘI**

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

**Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:** Bà Đặng Thị Thơm;

**Các Thẩm phán:** Ông Phùng Hải Hiệp;

Ông Nguyễn Phan Nam.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Đào Thanh Huyền, Thư ký Toà án nhân dân cấp cao tại HN.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại HN:** Bà Vũ Thị Thúy, Kiểm sát viên cao cấp tham gia phiên tòa.

Trong ngày 25 tháng 9 năm 2023, tại trụ sở Toà án nhân dân cấp cao tại HN, Tòa án nhân dân cấp cao tại HN mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2023/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 3 năm 2023 về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và bồi thường thiệt hại”; do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 23 và ngày 26 tháng 9 năm 2022 của Toà án nhân dân thành phố HN bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 10859/2023/QĐ-PT ngày 11 tháng 9 năm 2023, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông KuG, sinh năm 1967; quốc tịch: Fiji; địa chỉ liên hệ: phường QA, quận TH, thành phố HN; (Vắng mặt).

Người đại diện hợp pháp: Ông Nguyễn Trung N, sinh năm 1995; địa chỉ: phường NC, quận TX, thành phố HN, (Văn bản ủy quyền ngày 15/3/2022); (Có mặt).

Người phiên dịch: Bà Phạm Thị Thu U sinh năm 2000; địa chỉ: phường KT, quận TX, thành phố HN; (Vắng mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Nguyễn Thị T - Công ty Luật AC, Đoàn Luật sư thành phố HN; (Có mặt).

*Bị đơn:* Công ty TNHH Trường Đại học AQ; trụ sở: phường Phan Chu T, quận HK, thành phố HN.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Kim D - Giám đốc pháp chế và đối ngoại; ông Lê Minh Đ - Trưởng phòng cấp cao pháp chế và tuân thủ của Công ty, (Văn bản ủy quyền ngày 23/6/2022); (Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Nguyễn Thị H - Công ty Luật TNHH HM, Đoàn Luật sư thành phố HN; (Có mặt).

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện ngày 31/3/2023 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông KuG (do người đại diện) trình bày (BL 68, BL 383):*

Ngày 21/02/2020, Ông KuG (sau đây viết tắt là ông S) và Công ty TNHH Trường Đại học AQ (sau đây viết tắt là Công ty) ký Hợp đồng lao động thời hạn hợp đồng là 01 năm (20/01/2020 - 30/4/2021) với chức vụ Giảng viên cao cấp chuyên ngành công nghệ thông tin, lương và phụ cấp được hưởng là 5.500 USD/tháng (trong đó: tiền lương là 4.500 USD, phụ cấp nhà ở là 1.000 USD).

Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động nêu trên, ngày 29/4/2021, ông S và Công ty ký kết tiếp Hợp đồng lao động số BUV/2021-KSG0163 với thời hạn hợp đồng là 02 năm (01/5/2021 - 30/4/2023) (sau đây viết tắt là Hợp đồng 02 năm) với mức lương và phụ cấp như trên.

Ngày 12/5/2021, trong một cuộc họp trực tuyến được thực hiện trên phần mềm Microsoft Team với sự tham gia của ông CJ (Giám đốc học vụ) và ông TS (Phó Giám đốc học vụ), Công ty có ý định rút lại Hợp đồng lao động 02 năm đã ký kết trên và đề xuất ký kết một hợp đồng lao động khác với thời hạn 06 tháng để ông S có thể hoàn thành học kỳ mà mình đang giảng dạy và yêu cầu ông S đi tìm một công việc khác, khi hợp đồng 06 tháng kết thúc.

Ngày 20/5/2021, Công ty đã gửi thư điện tử cho ông S để yêu cầu ông S quyết định ký tiếp Hợp đồng lao động với thời hạn 06 tháng nhưng thực tế là gửi cho ông S một bản Hợp đồng lao động mới với thời hạn 04 tháng 23 ngày (01/5/2021- 24/9/2021) (sau đây viết tắt là Hợp đồng lao động 04 tháng) với toàn bộ nội dung giống như Hợp đồng lao động 02 năm (chỉ có thời hạn là 04 tháng 23 ngày) để thay thế Hợp đồng 02 năm. Sau đó, Công ty đã đe dọa ông S với nội dung: “Nếu làm việc mà không có hợp đồng lao động thì sẽ không có giấy phép lao động và sẽ bị trục xuất khỏi Việt Nam”. Ông S lo sợ, dẫn đến việc ông S ký Hợp đồng lao động 04 tháng vào ngày 01/6/2021 theo yêu cầu của Công ty để đảm bảo không bị trục xuất khỏi Việt Nam.

Kể từ khi ký hợp đồng lao động trên, giữa ông S và Công ty không có bất kỳ thỏa thuận chấm dứt hay hủy bỏ Hợp đồng lao động 02 năm nào được ký kết và Công ty không có thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động 02 năm bằng văn

bản gửi cho ông S. Mặt khác, mặc dù ngày làm việc cuối cùng theo thời hạn của Hợp đồng lao động 4 tháng tại Công ty là ngày 24/9/2021, tuy nhiên Công ty đã yêu cầu ông S làm việc đến hết ngày 30/9/2021.

Ngày 04/10/2021, ông S đã ký biên bản bàn giao đầy đủ cho Công ty tất cả các giấy tờ, tài liệu, bao gồm cả đơn phỏng vấn thôi việc được Công ty yêu cầu ông S điền thông tin và ký tên.

Mặc dù thời hạn trả lương của Công ty cho ông S theo Hợp đồng lao động 04 tháng phải là ngày 30/9/2021 nhưng đến ngày 11/10/2021 ông S mới được Công ty thanh toán tiền lương và trợ cấp tiền nhà của tháng 9/2021. Ngoài ra, ông S không được Công ty thanh toán đầy đủ tiền trợ cấp thôi việc và tiền lương cho 31 ngày chưa nghỉ hằng năm.

Nay ông S yêu cầu phía Công ty phải bồi thường do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật của Hợp đồng 02 năm đã ký kết với số tiền 170.428 USD tương đương với số tiền 3.873.828.440 đồng và đã bao gồm tất cả các khoản thuế mà ông S phải chịu theo quy định của pháp luật gồm:

1. Tiền lương, bao gồm các khoản phụ cấp nhà ở, trong thời gian ông S không được làm việc tại Công ty tạm tính từ ngày 30/9/2021 cho đến ngày 30/4/2023 là:  $5.500 \text{ USD} \times 19 \text{ tháng} = 104.500 \text{ USD}$ .

2. 02 tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động 02 năm trái pháp luật là:  $5.500 \text{ USD} \times 2 \text{ tháng} = 11.000 \text{ USD}$ .

3. 02 tháng tiền lương bồi thường thêm nếu không nhận ông S trở lại làm việc là:  $5.500 \text{ USD} \times 2 \text{ tháng} = 11.000 \text{ USD}$ .

4. Tiền đóng Bảo hiểm xã hội từ ngày 01/01/2022 đến 30/4/2023 là:  $17\% \times 5.500 \text{ USD} \times 16 \text{ tháng} = 14.960 \text{ USD}$ .

5. Tiền đóng Bảo hiểm y tế từ ngày 30/9/2021 cho đến ngày 30/4/2023 là:  $3\% \times 19 \text{ tháng} \times 5.500 \text{ USD} = 3.135 \text{ USD}$ .

6. Tiền bảo hiểm khám chữa bệnh như được quy định trong Điều 4.5 của Hợp đồng lao động 02 năm trong những ngày không được làm việc tại Công ty, từ ngày 30/9/2021 đến ngày 30/4/2023 là:  $19 \text{ tháng} \times 500 \text{ USD/tháng} = 9.500 \text{ USD}$ .

7. Tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc tại Công ty, mỗi năm làm việc được nửa tháng tiền lương là:  $5.500 \text{ USD} \times (1 \text{ năm} + 8 \text{ tháng}) \times \frac{1}{2} = 4.675 \text{ USD}$ .

8. Tiền nghỉ phép năm cho ba mươi một ngày chưa sử dụng hết chưa thanh toán cho ông S theo Điều 4.7 của Hợp đồng lao động 02 năm là:  $112 \text{ ngày} / 22 \text{ ngày} \times 5.500 \text{ USD} = 7.750 \text{ USD}$ .

9. Tiền vé máy bay về phép mỗi năm một chiều hạng phổ thông cho ông S theo Điều 4.6 Hợp đồng lao động 02 năm là 1.000 USD.

10. Tiền bồi thường do vi phạm quy định về thông báo trước bằng văn bản (30 ngày) là 5.500 USD.

Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 23/9/2023, người đại diện cho nguyên đơn thừa nhận tất cả các Email (Thư điện tử) mà bị đơn xuất trình là ông S gửi, nội dung trong các Email này thể hiện rõ ý chí và nguyện vọng của ông S; tuy nhiên, bản dịch Email ngày 30/4/2021 mà ông S gửi được dịch không đúng (cụ thể ở đây là ông sẽ ký hợp đồng chứ không phải ngừng việc ký hợp đồng). Nguyên đơn có nhận được 02 bản Hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm đã được người sử dụng lao động ký và đóng dấu vào trang cuối cùng (nguyên đơn xuất trình), đến ngày 29/4/2021 nguyên đơn đã ký vào 02 bản cứng của Hợp đồng lao động đó, đồng thời ngày 29/4/2021 nguyên đơn viết vào từng trang của hợp đồng lao động, nhưng do dịch Covid diễn biến phức tạp, nguyên đơn chỉ làm việc từ xa nên không đưa lại cho bên sử dụng lao động bản Hợp đồng lao động 02 năm mà nguyên đơn đã ký (để quên trong tủ đến nay). Kể từ ngày 29/4/2021 nguyên đơn ký vào bản Hợp đồng lao động 02 năm, thì bản Hợp đồng 02 năm đó phát sinh hiệu lực (mặc dù nguyên đơn không đưa lại cho Công ty thực hiện). Mặt khác, trong 02 năm đó nguyên đơn mới làm việc có 05 tháng nên thời hạn làm việc còn lại là 19 tháng; bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn.

Người đại diện cho nguyên đơn xác định có ký Hợp đồng lao động 04 tháng (thời hạn từ ngày 01/5/2021 đến ngày 24/9/2021) và có gửi cho Công ty nhưng bản Hợp đồng này không có giá trị pháp lý. Đến nay, ông S không có yêu cầu gì đối với Hợp đồng 04 tháng mà xác định chỉ khởi kiện Hợp đồng 02 năm có hiệu lực nên tính đến ngày 23/9/2022 tổng số tiền Công ty phải thanh toán cho nguyên đơn bao gồm 10 khoản nêu trên là 215.867 USD tương đương 5.147.340.150 đồng (BL 383, BL 376, BL 386).

*Bị đơn là Công ty TNHH Trường Đại học AQ (do người đại diện) trình bày ( BL 161, BL 386):*

Công ty xác nhận ông S và Công ty TNHH Trường Đại học AQ đã ký Hợp đồng lao động thời hạn 01 năm (20/01/2020 - 30/4/2021) với chức vụ Giảng viên cao cấp chuyên ngành Công nghệ Thông tin, mức lương hưởng hàng tháng là 4.500 USD, phụ cấp nhà ở là 1.000 USD.

Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông S là vì Hợp đồng lao động 02 năm không được hai bên giao kết thành công với căn cứ sau:

Trước khi Hợp đồng lao động 01 năm với ông S hết hạn, đầu tháng 4 năm 2021 Công ty có đề nghị gia hạn Hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm và yêu cầu gửi các giấy tờ để Công ty làm giấy phép lao động cho ông S với thời hạn 02 năm. Thời gian này là tình hình dịch bệnh COVID 19 rất phức tạp, toàn bộ công nhân viên Công ty làm việc tại nhà nên Công ty không thể tiến hành thủ tục mời

người lao động đến Công ty để ký kết hợp đồng lao động. Thứ hai ngày 19/4/2021, Công ty có gửi Hợp đồng lao động 02 năm có chữ ký và đóng dấu của một bên người sử dụng lao động ký trước tới ông S.

Sau khi nhận bản Hợp đồng 02 năm, ông S chưa ký mà gửi Email cho Công ty ngày 22/4/2021 với nội dung ông muốn đàm phán lại điều khoản của hợp đồng với yêu cầu tăng lương thưởng và thăng chức. Tại Email ngày 23/4/2021, Công ty đã khước từ đề nghị điều chỉnh lương thưởng và thăng chức của ông S với lý do tình hình dịch bệnh Covid 19 ảnh hưởng đến tài chính của Công ty. Do đó, ngày 30/4/2021, ông S đã gửi Email cho Công ty nói rằng ông sẽ trì hoãn việc ký Hợp đồng 02 năm này. Thực tế sau đó, ông S cũng không đưa lại bản Hợp đồng 02 năm cho Công ty.

Hai bên không thống nhất được nội dung điều chỉnh lương thưởng theo yêu cầu của ông S để sửa đổi lại Hợp đồng lao động 02 năm mà Công ty dự kiến ký kết nên ngày 20/5/2021, Công ty đã gửi Email cho ông S xác nhận hai bên thống nhất không gia hạn Hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm và đề nghị rút lại giao kết Hợp đồng 02 năm. Đồng thời để tạo điều kiện giúp ông S có thời gian tìm việc hoặc tìm chuyên bay về nước, Công ty có đề nghị giao kết Hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 01/5/2021 đến ngày 24/9/2021.

Tiếp nối Email ngày 20/5/2021 vào ngày 25/5/2021 ông S đã trả lời cho Công ty nói rằng ông chấp thuận đề nghị của Công ty. Ngày 01/6/2021, ông S ký Hợp đồng lao động có thời hạn 4 tháng 23 ngày (01/5/2021 - 24/9/2021 viết tắt là Hợp đồng 04 tháng) và gửi Hợp đồng lao động đã ký kết qua thư điện tử để xác nhận đã ký kết. Hợp đồng 04 tháng là Hợp đồng cuối cùng và có giá trị pháp lý (tất cả đều có email đính kèm tiếng Anh và có bản dịch).

Trong thời gian thực hiện Hợp đồng 04 (vào các tháng 7, 8, 9 năm 2021), Công ty có 24 buổi họp trực tuyến giữa các giáo viên với Công ty qua phần mềm Teams của Công ty nhưng ông S chỉ có tham gia 07 buổi còn 17 buổi vắng mặt. Khi thực hiện xong Hợp đồng 04 tháng thì hai bên cùng thống nhất không ký hợp đồng tiếp theo, Công ty có hỏi ông S có cần hỗ trợ gì không nhưng ông S trả lời không cần.

Quá trình làm việc, Công ty đã giúp đỡ ông S rất nhiều thể hiện trong các Email mà Công ty xuất trình như cho vay tiền, mở viva card, ứng tiền chữa bệnh... Ngay sau khi ông S không làm việc cho Công ty nữa, thì ông S đã sang làm việc cho Đại học Rm theo các Email mà bị đơn cung cấp. Trong đó Đại học Rm có yêu cầu Công ty phải có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông S theo Email ngày 14/10/2021.

Vì những lý do trên, Công ty đề nghị Tòa án bác yêu cầu của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 23 và ngày 26 tháng

9 năm 2022, Tòa án nhân dân thành phố HN quyết định:

Không chấp nhận đơn khởi kiện lao động về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại của ông S KuG đối với Công ty TNHH Trường Đại học AQ.

Bác yêu cầu khởi kiện của ông S KuG đòi Công ty TNHH Trường Đại học AQ phải bồi thường toàn bộ tiền bồi thường trên.

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

Ngày 27/9/2022, người đại diện theo ủy quyền của ông KuG là ông Nguyễn Trung N kháng cáo toàn bộ bản án.

Tại phiên tòa phúc thẩm người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông KuG đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện. Công ty tự nguyện hỗ trợ cho người lao động 5.000 USD tương đương 120.000.000 đồng và chịu án phí lao động sơ thẩm. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại HN trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

Về tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm ông N (đại diện cho nguyên đơn) rút yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu đòi tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc tại Công ty, mỗi năm làm việc được nửa tháng tiền lương là 5.500 USD x (1 năm + 8 tháng) x 1/2 = 4.675 USD và đại diện cho bị đơn là bà Nguyễn Kim D và ông Lê Minh Đ đồng ý với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm ra quyết định hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn đồng ý hỗ trợ cho nguyên đơn số tiền là 5.000 USD tương đương 120.000.000 đồng và tự nguyện chịu án phí lao động sơ thẩm, người đại diện của nguyên đơn đồng ý nhận sự hỗ trợ của bị đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện của các đương sự và sửa án sơ thẩm về phần này.

Thực tế các bên không ký Hợp đồng lao động 02 năm mà ký Hợp đồng 04 tháng nhưng quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm người đại diện của ông KuG là ông Nguyễn Trung N không yêu cầu Tòa án giải quyết và tại phiên tòa phúc thẩm ông N vẫn khẳng định chỉ yêu cầu giải quyết các quyền lợi của ông

KuG liên quan đến Hợp đồng 02 năm nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông KuG.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh luận và trình bày của đương sự, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại HN tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử xét thấy:

#### **[1] Về tố tụng:**

[1.1] Về thủ tục kháng cáo: Kháng cáo của ông KuG (do người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Trung N ký đơn và nộp) đảm bảo đúng thời hạn theo quy định tại Điều 273, Điều 276 Bộ luật Tố tụng dân sự nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[1.2] Về người tham gia tố tụng: Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn là ông S KuG vắng mặt nhưng đã ủy quyền cho ông Nguyễn Trung N, các đương sự đã được triệu tập hợp lệ lần 02 nên Hội đồng xét xử tiến hành xét xử theo quy định của pháp luật.

#### **[2] Về nội dung:**

[2.1] Ngày 21/02/2020, ông S và Công ty TNHH Trường Đại học AQ (viết tắt Công ty) ký Hợp đồng lao động với thời hạn hợp đồng là 01 năm (20/01/2020 - 30/4/2021) với chức vụ Giảng viên cao cấp chuyên ngành công nghệ thông tin, thỏa thuận tổng mức lương và phụ cấp ông S được hưởng là 5.500 USD (trong đó tiền lương là 4.500 USD, phụ cấp nhà ở là 1.000 USD).

[2.2] Trước khi hết hạn Hợp đồng lao động trên, hai bên thảo luận và cùng thống nhất gia hạn hợp đồng lao động thêm 02 năm đến hết ngày 30/4/2023, phía ông S đã đưa cho Công ty các giấy tờ tùy thân để Công ty làm thủ tục xin gia hạn giấy phép lao động.

[2.3] Do dịch bệnh Covid trong thời gian này diễn biến phức tạp nên các giáo viên giảng dạy online mà không đến trường. Người sử dụng lao động và người lao động không ngồi trực tiếp thảo luận và ký hợp đồng lao động nên trong khi đang chờ Nhà nước Việt Nam cấp giấy phép lao động thêm 02 năm nữa cho ông S thì ngày 19/4/2021 Công ty đã gửi cho ông S 02 bản cứng của Hợp đồng lao động thời hạn 02 năm (từ ngày 01/5/2021 đến 30/4/2023), có ký và đóng dấu sẵn của người sử dụng lao động.

Xét Hợp đồng thời hạn 02 năm chưa có giá trị pháp lý vì:

Khi người đại diện cho người sử dụng lao động là ông TS (Phó Giám đốc Học vụ đại diện cho Công ty) đề nghị ký kết Hợp đồng lao động (thực tế người sử dụng lao động đã dự thảo và gửi bản Hợp đồng cứng cho người lao động là

ông S) nhưng người lao động không đồng ý. Cụ thể ngày 22/4/2021 ông S gửi Email cho ông TS (Phó Giám đốc Học vụ) thông báo đã xem các điều khoản trong hợp đồng và muốn đàm phán thương lượng về lương, thưởng và thăng chức. Công ty không đồng ý với yêu cầu của người lao động, ông TS trả lời Email ngày 23/4/2021 cho ông S rằng không chấp nhận đề nghị của ông S do hiện tại Công ty cần đảm bảo các nguồn tài chính cho các hoạt động cấp thiết khác trong tình hình đại dịch Covid-19. Ông S đã trả lời tại Email ngày 30/4/2021 rằng mình sẽ trì hoãn việc ký Hợp đồng 02 năm và sẽ tập trung cho việc chấm điểm, giảng dạy và các chuyên đề công việc khác tại phòng chuyên đề, sau đó người lao động cũng không có ý kiến gì. Chính vì vậy, Hợp đồng thời hạn 02 năm nêu trên chưa được người lao động chấp nhận giao kết. Tại phiên tòa sơ thẩm và tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện của nguyên đơn cũng xác nhận không gửi lại bản cứng của Hợp đồng 02 năm cho Công ty.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn cho rằng Công ty đã làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động cho ông S đến ngày 30/4/2023 nên Hợp đồng lao động phù hợp với giấy phép lao động. Tuy nhiên, ông S là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là đối tượng phải được Cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép lao động mới được ký hợp đồng và làm việc tại Việt Nam. Theo quy định tại Điều 10 Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/10/2020 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam thì: *“Thời hạn của giấy phép lao động được cấp theo thời hạn của một trong các trường hợp sau đây nhưng không quá 02 năm: 1. Thời hạn của hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết ...”*. Thực tế, Công ty có đề nghị giao kết Hợp đồng 02 năm với ông S và có làm thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động cho ông S nhưng ông S đã trả lời tại Email ngày 30/4/2021 rằng ông sẽ trì hoãn việc ký Hợp đồng 02 năm nên Hợp đồng 02 năm chưa được giao kết. Do đó, ý kiến của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[2.4] Đối với Hợp đồng lao động có thời hạn 04 tháng 23 ngày (thời hạn từ 01/5/2021 đến 24/9/2021 viết tắt là Hợp đồng 04 tháng):

Tại buổi họp ngày 02/5/2021, Công ty đề nghị giao kết Hợp đồng 04 tháng và ấn định thời gian trả lời đối với đề nghị này là trước 05h chiều ngày 25/5/2021. Vào lúc 15h 05 ngày 25/5/2021, ông S có Email gửi ông TS về việc đồng ý với đề nghị mới. Như vậy, Hợp đồng 04 tháng đã được hai bên xác lập và có hiệu lực và phù hợp với quy định của Luật Lao động.

Quá trình giải quyết vụ án, các bên đều thừa nhận việc ký kết Hợp đồng lao động thông qua các thư điện tử trao đổi giữa hai bên và sau đó ông S có ký vào bản cứng Hợp đồng 04 tháng (thời hạn từ 01/5/2021 đến 24/9/2021) nộp lại



cho Công ty còn bản Hợp đồng 02 năm không đưa lại cho Công ty nên không có căn cứ xác định Hợp đồng có thời hạn 02 năm (từ ngày 01/5/2021 đến 30/4/2023) đang thực hiện vì người lao động chỉ được giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động (chứ không được giao kết nhiều hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động (khoản 1 Điều 19 Luật Lao động năm 2019 quy định: “ 1. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết”). Giữa hai bên soạn thảo hai bản hợp đồng lao động thì một bản Hợp đồng 04 tháng đã được ký kết và đang thực hiện; còn Hợp đồng lao động 02 năm thì người lao động chưa ký, không gửi lại cho người sử dụng lao động và đương nhiên cũng không được thực hiện. Chính vì vậy, ngay cả khi hai hợp đồng đều được ký kết như đại diện của nguyên đơn trình bày thì cũng không thể cùng lúc có hiệu lực pháp luật. Việc ký Hợp đồng 04 tháng (có thời hạn từ 01/5/2021 đến 24/9/2021) là ý chí tự nguyện, không có căn cứ cho rằng ông S bị đe dọa, cưỡng ép.

[2.5] Việc chấm dứt hợp đồng lao động 04 tháng (thời hạn từ 01/5/2021 đến 24/9/2021)

Sau khi ký và thực hiện hợp đồng 04 tháng, ngày kết thúc hợp đồng theo thỏa thuận là ngày 24/9/2021. Ngày 23/9/2021, từ Email của bà Phạm Thị T (cán bộ Công ty) gửi ông S về thủ tục bàn giao công việc (gồm mẫu phỏng vấn thôi việc, biên bản bàn giao, thanh toán và thủ tục xuất nhập cảnh...). Ngày 24/9/2021, ông S gửi thư xác nhận lịch có mặt bàn giao công việc vào ngày 28/9/2021 nhưng ngày 30/9/2021 ông S mới đến để bàn giao công việc và trong khoảng thời gian từ ngày 24/9/2021 đến ngày 30/9/2021 ông S không tham gia giảng dạy và không tham gia các hoạt động khác của Công ty. Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện Công ty khai rằng Công ty không giao việc cho ông S nhưng với tinh thần hỗ trợ người lao động Công ty vẫn trả lương cho ông S tính đến ngày 30/9/2021, còn đại diện của ông S cũng xác nhận ông S không được giao việc trong 06 ngày này.

Thực tế, ngày 04/10/2021, bà Nguyễn Thị Thúy N (Trường Đại học RM gửi email: [\\*\\*\\*@Rm.edu.vn](mailto:***@Rm.edu.vn)) gửi bà T xác nhận nội dung ông S đã làm việc cho Công ty TNHH Trường Đại học AQ để được hỗ trợ thị thực hiện tại đã được cấp dưới sự bảo lãnh của Công ty TNHH Trường Đại học AQ sang thị thực dưới sự bảo lãnh của Trường Đại học RM và quyết định thôi việc của ông S.

Do đó, có căn cứ xác định Công ty và ông S đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với Hợp đồng có thời hạn từ 01/5/2021 đến 24/9/2021 là tự nguyện, đúng quy định của pháp luật, không có cơ sở để xác định hợp đồng được kéo dài thêm 06 ngày so với hợp đồng lao động có thời hạn nêu trên nên không áp dụng quy định tại khoản 2 Điều 20 BLLĐ năm 2019 để xác định các bên tiếp tục xác lập hợp đồng lao động mới.

### [3] Xét kháng cáo của nguyên đơn

[3.1] Tại đơn khởi kiện ngày 31/3/2023 và quá trình giải quyết vụ án tại phiên tòa sơ thẩm ngày 22/9/2022, người đại diện của nguyên đơn đều xác định nguyên đơn chỉ khởi kiện yêu cầu giải quyết việc Công ty không thực hiện Hợp đồng lao động thời hạn 02 năm (từ ngày 01/5/2021 đến 30/4/2023), yêu cầu Công ty bồi thường cho ông S do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng 02 năm trái pháp luật mà không yêu cầu đổi với Hợp đồng lao động 04 tháng (thời hạn từ ngày 1/05/2021 đến ngày 24/9/2021). Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N vẫn xác định phạm vi khởi kiện và đề nghị Tòa án giải quyết đối với các quyền lợi liên quan đến Hợp đồng lao động thời hạn 02 năm.

[3.2] Như phân tích nêu tại mục [2.3], [2.4] không có căn cứ xác định Công ty và ông S có ký kết xác lập Hợp đồng lao động thời hạn 02 năm (từ ngày 01/5/2021 đến 30/4/2023) nên không phát sinh các nghĩa vụ bồi thường của Công ty buộc phải thanh toán cho ông S theo Hợp đồng 02 năm. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của người lao động là có cơ sở. Ý kiến của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn cho rằng Hợp đồng 02 năm chưa được người lao động chấp nhận lời đề nghị của người sử dụng lao động nên Hợp đồng 02 năm không có giá trị pháp lý, không phát sinh các quyền và nghĩa vụ đối với Công ty là có căn cứ. Việc đăng ký cấp Giấy phép lao động cho ông S là thực hiện quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng lao động dự kiến sẽ ký kết, giấy phép lao động không phải là căn cứ chứng minh ý chí của Công ty duy trì quan hệ lao động đối với ông S đối với thời hạn 02 năm là phù hợp với quy định về giao kết hợp đồng lao động và điều kiện áp dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam được quy định tại mục 1 và mục 3 Luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/10/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam nên được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3.3] Do người lao động không yêu cầu giải quyết các quyền lợi, nghĩa vụ của Hợp đồng lao động có thời hạn 04 tháng 23 ngày (thời hạn từ ngày 01/5/2021 đến ngày 24/9/2021) nên căn cứ Điều 5 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét.

[3.4] Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện của ông S về việc yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc cho ông S với mức lương là 5.500 USD bao gồm cả trợ cấp nhà ở và thời gian mỗi năm làm việc được nửa tháng tiền lương là:  $5.500 \text{ USD} \times (1 \text{ năm} + 8 \text{ tháng}) \times \frac{1}{2} = 4.675 \text{ USD}$ . Người đại diện cho bị đơn là bà Nguyễn Kim D và ông Lê Minh Đ đồng ý với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn nên căn cứ điểm b khoản 1

Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của nguyên đơn.

[3.5] Ngoài ra, đại diện của Công ty còn trình bày: Với tinh thần luôn hỗ trợ và đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động, Công ty đồng ý hỗ trợ cho người lao động là ông S số tiền là 5.000 USD tương đương 120.000.000 đồng và tự nguyện chịu án phí lao động sơ thẩm, người đại diện của ông S đồng ý nhận sự hỗ trợ của Công ty. Xét thấy việc hỗ trợ khoản tiền nêu trên của Công ty đối với người lao động là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức nên Hội đồng xét xử phúc thẩm ghi nhận sự tự nguyện và sửa bản án sơ thẩm về phần này.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tại phiên tòa phúc thẩm phù hợp với ý kiến của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

[4] Về án phí: Căn cứ khoản 1 Điều 12, 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:

Ông KuG không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Công ty TNHH Trường Đại học AQ phải chịu án phí lao động sơ thẩm là  $3\% \times 120.000.000 \text{ đồng} = 3.600.000 \text{ đồng}$ .

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

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Điều 5, Điều 299, Điều 300, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 1 Điều 12, 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;

1. Hủy một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 23 và ngày 26 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân thành phố HN và đình chỉ giải quyết vụ án về yêu cầu khởi kiện của ông KuG buộc Công ty TNHH Trường Đại học AQ phải trả trợ cấp thôi việc với mức lương là 5.500 USD bao gồm cả trợ cấp nhà ở và thời gian mỗi năm làm việc được nửa tháng tiền lương là  $5.500 \text{ USD} \times (1 \text{ năm} + 8 \text{ tháng}) \times \frac{1}{2} = 4.675 \text{ USD}$ .

2. Không chấp nhận kháng cáo của ông KuG đối với Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 23 và ngày 26 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân thành phố HN, cụ thể:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông KuG về việc buộc Công ty TNHH Trường Đại học AQ phải bồi thường do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của hợp đồng 02 năm đã ký kết gồm:

- Tiền lương, bao gồm các khoản phụ cấp nhà ở, trong thời gian ông S không được làm việc tại Công ty tạm tính từ ngày 30/9/2021 cho đến ngày 30/4/2023 là: 5.500 USD X 19 tháng = 104.500 USD.

- Hai tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 02 năm trái pháp luật là: 5.500 USD x 2 tháng = 11.000 USD.

- Hai tháng tiền lương bồi thường thêm nếu không nhận ông S trở lại làm việc là: 5.500 USD x 2 = 11.000 USD.

- Tiền đóng Bảo hiểm xã hội phải trả bởi Công ty từ ngày 1/1/2022 đến 30/4/2023 là: 17% x 5.500 USD x 16 tháng = 14.960 USD.

- Tiền đóng Bảo hiểm y tế phải trả bởi Công ty từ ngày 30/9/2021 cho đến ngày 30/4/2023 là: 3% x 19 tháng x 5.500 USD = 3.135 USD.

- Tiền bảo hiểm khám chữa bệnh như được quy định trong Điều 4.5 của Hợp đồng lao động 02 năm trong những ngày không được làm việc tại Công ty, từ ngày 30/9/2021 đến ngày 30/4/2023 là: 19 tháng x 500 USD/tháng = 9.500 USD.

- Tiền nghỉ phép năm cho ba mươi một ngày chưa sử dụng hết chưa thanh toán cho ông S theo Điều 4.7 của Hợp đồng lao động 02 năm là: 112 ngày/22 ngày x 5.500 USD = 7.750 USD.

- Tiền vé máy bay về phép mỗi năm một chiều hạng phổ thông cho ông S theo Điều 4.6 Hợp đồng lao động 02 năm là 1.000 USD.

- Tiền bồi thường do vi phạm quy định về thông báo trước bằng văn bản (30 ngày) là 5.500 USD.

3. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 23 và ngày 26 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân thành phố HN, cụ thể:

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Trường Đại học AQ hỗ trợ cho người lao động là ông KuG số tiền là 5.000 USD tương đương 120.000.000 đồng.

Công ty TNHH Trường Đại học AQ phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 3.600.000 đồng.

Ông KuG không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật và người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong đối với số tiền trên, người phải thi hành án 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, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Về án phí phúc thẩm: Ông KuG không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

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, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại Điều 6, Điều 7 và Điều 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.

**Nơi nhân:**

- VKSNDCC tại HN;
- TAND TP HN;
- VKSND TP HN;
- Cục THADS TP HN;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu HS (02 bản), P. HCTP.

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

**Đặng Thị Thơm**

**CÁC THẨM PHÁN**

**THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**Phùng Hải Hiệp**

**Nguyễn Phan Nam**

**Đặng Thị Thơm**