

Bản án số: 1186/2023/LĐ - PT

Ngày: 13/12/2023

V/v “Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Bùi Hữu Nhân

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Quỳnh Trâm - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Bá Thu Thư – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 27 tháng 11 và ngày 13 tháng 12 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai Vụ án thụ lý số 53/2023/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2023 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4690/2023/QĐPT-LĐ ngày 11 tháng 10 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa số 14478/2023/QĐPT-LĐ ngày 30 tháng 10 năm 2023 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 15838/2023/QĐST-LĐ ngày 27 tháng 11 năm 2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

Ông **Taveira Guedes Neves De Almeida T**; sinh năm: 1981;

Địa chỉ: **P Vinhome C, số B đường N, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh**;

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Nguyễn Công Duy T1**; sinh năm: 1995 (Có mặt); hoặc/và Ông **Đỗ Hoàng L**; sinh năm: 1997 (Có mặt); hoặc/và Ông **Đỗ Đức A**; sinh năm: 1991 (vắng mặt) (Giấy ủy quyền lập ngày 20 tháng 6 năm 2022);

Cùng địa chỉ: P Tầng H Tòa nhà C, số G đường N, phường V, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Đinh Quang T2; sinh năm: 1966, là luật sư của Công ty TNHH G1, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H; (Vắng mặt tại phiên tòa ngày 27/11/2023 và vắng mặt khi tuyên án ngày 13/12/2023).

2. Bị đơn:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D;

Địa chỉ : Số A đường Đ, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Phạm Việt L1, sinh năm 1976;

Địa chỉ: A Chung cư T, Số C đường T, phường K, quận T, thành phố Hà Nội, là người đại diện theo uỷ quyền (Giấy uỷ quyền lập ngày 15 tháng 7 năm 2022). Có mặt.

3. Người kháng cáo: Bị đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn D.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 07/1/2019, ngày 21/0/2020, đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 26/5/ 2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 07 tháng 5 năm 2018, nguyên đơn ông Taveira Guedes Neves De Almeida T (viết tắt là T) và bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D ký kết Hợp đồng lao động loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 02 năm (Từ ngày 07/5/2018 đến ngày 07/5/2020). Theo đó, nguyên đơn được tuyển dụng vào làm việc với vị trí Quản lý thị trường La Tinh, mức lương tháng là 2.500 Đô la Mỹ (được quy đổi sang Việt Nam Đồng theo tỷ giá hối đoái tùy từng thời điểm), trong đó đã bao gồm phụ cấp nhà ở tại Việt Nam và được thanh toán vào cuối mỗi tháng dương lịch (12 lần/năm).

Ngày 30 tháng 7 năm 2019, bà Bùi Viết Thủy T3 là Giám đốc điều hành của công ty mời nguyên đơn đến họp và cho biết công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn, lý do là các nhân viên công ty không muốn làm việc với nguyên đơn. Ông Alexander L2 (A1), tổng quản lý của công ty cũng có mặt tại cuộc họp nói trên.

Ngày 13 tháng 8 năm 2019, lúc 17 giờ 29 phút, nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) có gửi thư điện tử cho ông A1 (gm@asiantrails.com.vn) cho biết nguyên đơn không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và mong muốn tiếp tục làm việc đến hết hạn hợp đồng lao động.

Ngày 14 tháng 8 năm 2019, lúc 8 giờ 33 phút, ông A1 (gm@asiantrails.com.vn) gửi thư điện tử cho nguyên đơn

(tiago.taveira@asiantrails.com.vn) giải thích lý do chấm dứt hợp đồng lao động là do nguyên đơn không đủ khả năng làm quản lý cho công ty. Ông **A1** đồng thời xác nhận đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn vào ngày 31 tháng 7 năm 2019, nên hợp đồng lao động sẽ chấm dứt vào ngày 31 tháng 8 năm 2019.

Cùng ngày 14 tháng 8 năm 2019, lúc 17 giờ 50 phút, nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) có gửi thư điện tử cho ông **A1** (gm@asiantrails.com.vn) yêu cầu cân nhắc việc để nguyên đơn làm việc đến hết hạn hợp đồng lao động, hoặc cho nguyên đơn biết ngày chấm dứt hợp đồng lao động nếu công ty quyết định như vậy.

Cùng ngày 14 tháng 8 năm 2019, lúc 18 giờ 19 phút, ông **A1** (gm@asiantrails.com.vn) gửi thư điện tử cho nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) cho biết công ty không thay đổi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn, đồng thời xác nhận ngày làm việc cuối cùng của nguyên đơn tại công ty là ngày 31 tháng 8 năm 2019.

Ngày 30 tháng 8 năm 2019, theo yêu cầu của bị đơn, nguyên đơn thực hiện bàn giao lại tài sản của công ty, nguyên đơn có ghi rõ tại biên bản rằng nguyên đơn không đồng ý với việc chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn yêu cầu nguyên đơn ra về và không thanh toán lương tháng 8 cũng như các quyền lợi khác cho nguyên đơn.

Cho rằng việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và không thanh toán tiền lương tháng 8 cho nguyên đơn là trái pháp luật, nguyên đơn có yêu cầu luật sư bảo vệ quyền lợi. Sau đó, vào ngày 12 tháng 9 năm 2019, bị đơn có thanh toán cho nguyên đơn số tiền tổng cộng là 3.900 Đô la Mỹ tương đương 90.753.000 đồng Việt Nam, bao gồm các khoản tiền sau: Lương tháng 8 năm 2019 là 2500 Đô la Mỹ, bảo hiểm tháng 8 năm 2019 là 200 Đô la Mỹ, tiền vé máy bay năm 1 là 1200 Đô la Mỹ.

Về vai trò của ông **A1** là người cho nguyên đơn nghỉ việc, nguyên đơn được biết ông **A1** giữ chức vụ Quản lý vùng và là cấp trên của bà **Bùi Viết Thủy T3**. Là người lao động, sau khi bàn giao công việc vào ngày 30 tháng 8 năm 2019, nguyên đơn không đến công ty làm việc và luật sư của nguyên đơn đã có nhiều email sau đó yêu cầu công ty giải quyết quyền lợi hợp pháp theo đúng pháp luật, nhưng không được công ty chấp nhận.

Bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, được thể hiện qua cuộc họp ngày 30/7/2019 và các email giữa ông **A1** và nguyên đơn. Tuy nhiên, bị đơn không lập biên bản cuộc họp này.

Tại thư điện tử ngày 15 tháng 8 năm 2019 (thứ 5, lúc 2 giờ 21 phút), bà **Thủy T3** (tien@asiantrails.com.vn) trực tiếp gửi cho nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) và có gửi cc cho ông **A1**, trong đó, bà **Thủy T3** cũng là người thông báo hợp đồng lao động của nguyên đơn sẽ chấm dứt vào

ngày 31/8/ 2019, nhưng không đưa ra được bất kỳ lý do hợp pháp nào theo quy định của P. Sau khi bị đơn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn đã yêu cầu Luật sư **Đình Quang T2** là Luật sư của **Công ty G1** bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn với nguyên đơn. Theo đó, Luật sư **Đình Quang T2** đã có văn bản và thư điện tử gửi đến bị đơn cũng như bà **Thủy T3** để yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc đến hết hạn hợp đồng lao động, hoặc phải thanh toán các khoản tiền theo quy định cho nguyên đơn. Các tài liệu, chứng cứ chứng minh sự việc nêu trên gồm: Thư yêu cầu ngày 26/8/2019 của **G2** gửi đến công ty và các thư điện tử trao đổi giữa Luật sư **Đình Quang T2** (thuan.dinh@gvlawyers.com.vn) và bà **Thủy T3** (tien@asiantrails.com.vn) từ ngày 06 đến ngày 11/9/2019, được Văn phòng Thừa phát lại **quận T** ghi nhận tại Vi bằng số: 400/2020/VB-TPLQ.TĐ lập ngày 05/6/2020.

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Tuyên việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là trái pháp luật. Không yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc do hợp đồng lao động đã hết hạn vào ngày 07/5/2020.

2. Buộc bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/9/2019 đến ngày 07/5/2020 (8 tháng 4 ngày) là 22.091 USD (tương đương 518.915.435 đồng);

3. Buộc bị đơn thanh toán tiền bảo hiểm trong những ngày nguyên đơn không được làm việc là 1.629,6 USD tương đương 38.540.188 đồng. Lý do: Theo Điều VII.C, VII.E Hợp đồng lao động ngày 07/5/ 2018, mức trợ cấp bảo hiểm mỗi tháng là 200 Đô la Mỹ. Bị đơn đã thanh toán trực tiếp cho nguyên đơn tiền bảo hiểm từ tháng 7 /2018 đến tháng 8/2019, từ ngày 31/8/2019 đến ngày hết hạn hợp đồng lao động (ngày 07/5/2020) chưa thanh toán. Bị đơn chưa từng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn tại cơ quan bảo hiểm xã hội, nguyên đơn cũng không tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

4. Buộc bị đơn thanh toán tiền bồi thường tương đương 06 tháng lương là 15.000 USD tương đương 352.350.000 đồng.

5. Buộc bị đơn thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn theo nguyên tắc mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương: 2500 Đô la Mỹ (23.490.000 đồng), tương đương 58.725.000 đồng.

6. Buộc bị đơn thanh toán tiền thưởng hàng năm của năm làm việc thứ hai là 2500 USD (tương đương 58.725.000 đồng)

7. Buộc bị đơn thanh toán tiền vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ 02 theo hợp đồng lao động là 1200 USD tương đương. 28.386.000 đồng. Trước đây, khi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, bà **Bùi Viết Thủy T3** là người đại diện theo pháp luật của bị đơn xác nhận qua thư điện tử sẽ thanh toán cho nguyên đơn tiền vé máy bay cho năm làm việc thứ 02 với mức 1200 Đô la Mỹ,

tương đương 28.188.000 đồng, nên bị đơn có nghĩa vụ phải thanh toán cho nguyên đơn khoản tiền này.

Tổng cộng bị đơn phải thanh toán 1.024.048.605 đồng.

Nguyên đơn tính theo tỷ giá đô la Mỹ (USD) vào thời điểm xét xử sơ thẩm ngày 01 tháng 6 năm 2023 là 1 USD = 23.655 VND (Việt Nam đồng).

Đối với yêu cầu bị đơn thanh toán tiền bảo hiểm, nguyên đơn xác định chỉ yêu cầu bị đơn thực hiện nghĩa vụ thanh toán bảo hiểm theo thoả thuận giữa các bên tại Điều VII.C, VII.E Hợp đồng lao động ngày 07 tháng 5 năm 2018, mức trợ cấp bảo hiểm mỗi tháng là 200 Đô la Mỹ, không yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tại cơ quan bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn.

Bị đơn cho rằng ông **A1** không có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động và thực tế bị đơn chưa ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chính thức cho nguyên đơn là không có căn cứ, bà **Bùi Viết Thủy T3** là người đại diện theo pháp luật của bị đơn biết việc ông **A1** cho nguyên đơn nghỉ việc và bản thân bà **T3** cũng trực tiếp gửi thư điện tử cho nguyên đơn, xác định lý do chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và cho nguyên đơn nghỉ việc; trong Bộ luật lao động cũng không có quy định nào bắt buộc hình thức người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ việc là phải ban hành một bản quyết định. Lý do bị đơn đưa ra để cho nguyên đơn nghỉ việc là không đúng quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động. Bà **T3** không có ý kiến phản đối là đã thừa nhận việc cho ông **T** nghỉ việc và hẹn luật sư trao đổi để giải quyết các chế độ cho ông **T** được thể hiện qua các email trao đổi ngày 06 và 07 tháng 9 năm 2019 của bà **T3** và luật sư. Bà **T3** chưa từng phủ nhận việc cho ông **T** nghỉ việc. Sau đó, bà **T3** có gửi email mời nguyên đơn trở lại làm việc là không có giá trị pháp lý theo quy định tại Điều 40 của Bộ luật Lao động.

Nguyên đơn không đồng ý với phương án hỗ trợ của bị đơn từ 03 đến 05 tháng lương để giải quyết tranh chấp trong vụ án.

Tại bản khai ngày 26 tháng 5 năm 2020 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn **D** không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông **Taveira Guedes N De Almeida Tiago** vì lý do: Công ty Trách nhiệm hữu hạn **D** không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, người gửi email thông báo nguyên đơn nghỉ việc không phải là bà **Bùi Viết Thủy T3** – người đại diện theo pháp luật của công ty không phải là ông **A1**, ông **A1** giữ chức vụ Quản lý vùng và là cấp dưới của bà **Bùi Viết Thủy T3**, không phải là cấp trên của bà **T3**. Việc ông **A1** cho nguyên đơn nghỉ việc là không đúng thẩm quyền, bà **T3** không hề biết việc này do thời điểm đó bà **T3** đi nước ngoài.

Tại cuộc họp ngày 30 tháng 7 năm 2019 có sự tham gia của nguyên đơn, bà **Thủy T3** và ông **A1**, về nội dung cuộc họp như thế nào thì người đại diện theo

ủy quyền của bị đơn không nắm rõ, chỉ biết rằng cuộc họp nêu trên chỉ bàn về việc chấm dứt hợp đồng lao động và không ghi nhận lỗi của nguyên đơn hay bị đơn. Cuộc họp không được lập thành biên bản. Bị đơn trình bày bà Thủy T3 có gửi email trao đổi với nguyên đơn, nhưng phía công ty chưa ban hành một quyết định chính thức nào để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Ngay sau đó, bà T3 liên tục gửi email cho nguyên đơn vào các ngày 09, 12, 17 tháng 9 năm 2019 và ngày 01 tháng 11 năm 2019 yêu cầu nguyên đơn quay trở lại làm việc, nhưng nguyên đơn không đến công ty làm việc là tự ý bỏ việc, bị đơn cũng chưa xử lý kỷ luật đối với nguyên đơn. Bà T3 vẫn nhận thức được vấn đề và cho đến bây giờ bà T3 vẫn chưa có hành vi chính thức nào cho nguyên đơn nghỉ việc. Bà T3 là người trực tiếp đi làm giấy phép lao động cho nguyên đơn và giải quyết các vấn đề liên quan đến nội bộ công ty. Hiện bà T3 vẫn mong muốn hỗ trợ cho nguyên đơn từ 03 đến 05 tháng lương để giải quyết tranh chấp trong vụ án.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Taveira Guedes N De Almeida Tiago:

Xác định bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Taveira Guedes Neves De Almeida T.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông Taveira Guedes Neves De A2 Tiago không yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn D nhận trở lại làm việc.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D có nghĩa vụ thanh toán cho ông T6 tổng số tiền là 689.649.697 đồng, gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01 tháng 9 năm 2019 đến ngày 07 tháng 5 năm 2020 là 483.851.197 đồng; T4 bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 118.275.000 đồng; T4 trợ cấp thôi việc là 59.137.500 đồng; T4 vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 28.386.000 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.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Taveira Guedes N De Almeida Tiago về việc yêu cầu bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D thanh toán tiền bồi thường 04 tháng tiền lương là 236.550.000 đồng; tiền trợ cấp bảo hiểm là 38.540.188 đồng; tiền thưởng hàng năm của năm làm việc thứ hai là 59.137.500 đồng.

3. Về án phí:

- Ông **Taveira Guedes N** De Almeida Tiago phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm là 2.930.331 đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 1.303.695 đồng theo biên lai thu số: AA/2019/0029459 ngày 15/ 7/2020 tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông **T6** còn phải nộp 1.626.636 đồng.

- **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm là 17.792.994 đồng.

Ngoài ra bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 16/6/2023, bị đơn - **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh vì cho rằng nhận định trong bản án sơ thẩm chưa phù hợp với tình tiết khách quan của vụ án, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn .

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là Ông **Taveira Guedes Neves De A2** Tiago không rút đơn khởi kiện.

Bị đơn là **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** kháng cáo phần quyết định của Tòa cấp sơ thẩm về việc chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông **Taveira G** Neves **De Almeida T**; ghi nhận sự tự nguyện của ông **Taveira Guedes Neves De A2** Tiago không yêu cầu **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** nhận trở lại làm việc; Buộc Công ty thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền là 689.649.697 đồng, gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/9/2019 đến ngày 07/5/2020 là 483.851.197 đồng; **T4** bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 118.275.000 đồng; **T4** trợ cấp thôi việc là 59.137.500 đồng; **T4** vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 28.386.000 đồng.

Bị đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ là Vi bằng Số 631/2023/VB-TPLTPHCM ngày 29/11/2023 nhằm chứng minh tại thời điểm từ ngày 09/8/2019 đến ngày 25/8/2019 bà **Thủy T3** - Người đại diện theo pháp luật của bị đơn không có mặt tại Việt Nam. Do đó, bà **T3** không thể nhanh chóng giải quyết việc chấm dứt hợp đồng với nguyên đơn. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

* Bị đơn là **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** có người đại diện theo pháp luật là ông **Phạm Việt L1** trình bày:

Công ty chưa ban hành một quyết định chính thức nào để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Bị đơn chỉ thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Tại thời điểm ông **A1** gửi thư điện tử đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T**, bà **Bùi Viết Thủy T3** là người đại diện theo pháp luật của Công ty đang ở nước ngoài nên không giải quyết nhanh chóng việc ông **A1** thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T**. Tuy nhiên, Ngay sau đó, bà **T3** đã liên tục nhiều lần gửi thư điện tử cho nguyên đơn vào các ngày 09, 12, 17 tháng 9 năm 2019 và ngày 01 tháng 11 năm 2019 đề nghị nguyên đơn quay trở lại làm việc theo nguyện vọng được làm việc tại Công ty đến hết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nguyên đơn đã từ chối không đồng ý quay lại công ty làm việc là từ bỏ quyền được làm việc của mình. Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Người đại diện theo ủy quyền của Nguyên đơn là ông **Nguyễn Công Duy T1**; ông **Đỗ Hoàng L** và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn- luật sư **Đinh Quang T5** trình bày:*

Nguyên đơn không đồng ý với toàn bộ kháng cáo của bị đơn. Bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên phải chịu hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012. Vi bằng Số 631/2023/VB-TPLTPHCM ngày 29/11/2023 tại phiên tòa phúc thẩm không chứng minh được việc bà **T3** không biết việc ông **A1** thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông **T**. Bị đơn biết đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật nên khi bà **T3** về Việt Nam có gửi các thư điện tử đề ngày 09, 12 và 17 tháng 9 năm 2019 cho nguyên đơn yêu cầu nguyên đơn trở lại làm việc. Tuy nhiên, Việc bị đơn đưa ra yêu cầu này là sau khi bị đơn đã ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nên không đáp ứng điều kiện quy định tại Điều 40 của Bộ luật lao động. Cụ thể bị đơn không yêu cầu nguyên đơn trở lại làm việc trước khi hết thời hạn báo trước (tức trước ngày 31/8/2019) và yêu cầu đó cũng không được nguyên đơn đồng ý. Do đó, bị đơn yêu cầu nguyên đơn quay trở lại làm việc không có giá trị pháp lý. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về Đơn kháng cáo của các đương sự: Đơn kháng cáo bị đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị - đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về Tố Tụng: Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn- Ông Đỗ Đức A và Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn-ông Đinh Quang T2 đã được Tổng đạt hợp lệ Quyết định đưa vụ án ra xét xử, quyết định hoãn phiên tòa, Giấy triệu tập nhưng vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm ngày 27/11/2023. Những người đại diện theo ủy quyền còn lại của nguyên đơn là ông Nguyễn Công Duy T1 và ông Đỗ Hoàng L đề nghị Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt ông T2 và ông A. Do đó, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt ông Đỗ Đức A và ông Đinh Quang T2 theo quy định khoản 2 Điều 269 của Bộ luật Tố Tụng dân sự.

[3] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn D

[3.1] Về yêu cầu Xác định bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Taveira Guedes Neves De Almeida T.

Ngày 14/10/2019, nguyên đơn và bị đơn có ký Hợp đồng lao động; Loại hợp đồng xác định thời hạn 02 năm (Từ ngày 07/5/2018 đến ngày 07/5/2020); Chức vụ: Quản lý Thị trường La – tinh – Ý, Tây Ban Nha, Bồ Đào N1 & Châu Mỹ L3 – tinh; Mức lương tháng: 2500 Đô la Mỹ (2500 USD) (Hoặc số tiền tương đương theo đồng Việt Nam).

Căn cứ vào nội dung các Thư điện tử ngày 08 tháng 8 năm 2019 lúc 3:32 giờ; Thư điện tử ngày 14 tháng 8 năm 2019 lúc 8:33 giờ sáng, Thư điện tử ngày 14 tháng 8 năm 2019 lúc 6:19 giờ chiều; Ông Alexander L2 (gm@asiantrails.com.vn) gửi cho nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) đồng nhận: T3 – ATV (tien@asiantrails.com.vn) có thể hiện nội dung thông báo cho nguyên đơn về việc chấm dứtt hợp đồng lao động, lý do chấm dứt hợp đồng lao động, thời hạn chấm dứt là ngày 31/8/2020. Tại thư điện tử ngày 15/8/2019 lúc 2:21 giờ chiều, bà Bùi Viết Thủy T3 (tien@asiantrails.com.vn) gửi cho nguyên đơn (tiago.taveira@asiantrails.com.vn) đồng nhận: Alexander Leven – ATV

(gm@asiantrails.com.vn) thể hiện nội dung: “Gửi Tiago ... Chúng tôi đã thông báo cho anh trước một tháng về việc chấm dứt hợp đồng và trả tiền bồi thường là một tháng lương. Nghĩa là hợp đồng chấm dứt ngày 31 tháng 8. Điều này phù hợp với hợp đồng chúng tôi đã ký với anh. Lý do chấm dứt hợp đồng đã được đưa ra trong buổi họp, tôi cần một người lãnh đạo có thể quản lý đội ngũ nhân sự tại địa phương để xử lý thị trường Latinh của chúng tôi, nhưng anh không cho thấy năng lực về mặt này. Việc xử lý A3 không tốt, dẫn đến ấn tượng xấu và có thể gây hại cho công việc kinh doanh trong tương lai mà Asian T đang nhắm tới. Quyết định này không chỉ do tôi đưa ra mà còn là mệnh lệnh của cấp cao hơn trong tập đoàn. Tôi hiểu khó khăn của anh nhưng tôi không còn sự lựa chọn...”.

Sau khi nguyên đơn nhận được các thư điện tử nêu trên, nguyên đơn có gửi thư điện tử phản hồi ngày 13 và ngày 14 tháng 8 năm 2019 thể hiện nội dung ông T không đồng ý với việc chấm dứt hợp đồng lao động, đề nghị cho nguyên đơn được làm việc đến hết thời hạn hợp đồng lao động.

Ngày 30/8/2019, nguyên đơn bàn giao tài sản cho bị đơn gồm: Một máy tính xách tay, một thẻ sim số 0963632033, 01 điện thoại cầm tay (hiệu LENOVO), 01 chìa khóa cửa phòng. Từ ngày 31/8/2019, nguyên đơn không đến Công ty làm việc.

Bị đơn cho rằng bị đơn chưa ban hành một quyết định chính thức nào để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Bị đơn chỉ thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Ông A1 không có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Tuy nhiên, dựa vào nội dung các thư điện tử nêu trên, có cơ sở xác định vào thời điểm ông Alexander L2 gửi các thư điện tử đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn thì người đại diện theo pháp luật của bị đơn là bà Bùi Viết Thủy T3 có biết sự việc, bởi lẽ, ông Alexander L2 cũng đồng gửi các thư điện tử này cho bà T3. Mặt khác, bà Bùi Viết Thủy T3 có gửi thư điện tử trực tiếp cho nguyên đơn thông báo ngày chấm dứt hợp đồng là ngày 31 tháng 8. Mặc dù bà Bùi Viết Thủy T3 chưa ký ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, nhưng bị đơn đã thể hiện rõ ý chí cũng như hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đã được thể hiện thông qua nội dung các thư điện tử. Về phía nguyên đơn đã thể hiện ý chí của mình không đồng ý việc chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn và có nguyện vọng được làm việc đến khi kết thúc hợp đồng. Nguyên đơn đã bàn giao tài sản cho bị đơn. Từ ngày 31/8/2019, nguyên đơn không đến Công ty làm việc.

Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Tại Điều IV.C của Hợp đồng lao động ngày 07/5/2018 quy định: “Nếu Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng với nhân viên, Công ty có thể chấm dứt bất kỳ lúc nào, mà không cần nêu lý do về việc này, bằng cách trả khoản trợ cấp thôi việc thay cho thông báo theo pháp luật lao động hiện hành, nhưng trong mọi trường hợp tối thiểu là một (01) tháng lương”. Xét điều khoản thỏa thuận này là trái với quy định tại Điều 36, Điều 38,

Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên điều khoản này bị vô hiệu như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Tại nội dung các thư điện tử đã nêu, bị đơn nêu lý do nguyên đơn không phù hợp để làm người quản lý và lãnh đạo nhóm, các nhân viên không muốn làm việc với nguyên đơn, nguyên đơn xử lý A3 không tốt, dẫn đến ấn tượng xấu và có thể gây hại cho công việc kinh doanh trong tương lai mà Asian T đang nhắm tới. Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn không giao nộp cho Tòa án tài liệu, chứng cứ chứng minh việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Từ những căn cứ nêu trên, Tòa cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Tòa án xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn là có căn cứ. Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[3.2] Về yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01 tháng 9 năm 2019 đến ngày 07 tháng 5 năm 2020 là 20.454,4 USD tương đương 483.851.197,5 đồng.

Như đã phân tích ở trên, bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, nên bị đơn phải thực hiện các nghĩa vụ đối với nguyên đơn theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Tại Điều V.A của Hợp đồng lao động ngày 07 tháng 5 năm 2018, mức lương hàng tháng của nguyên đơn là 2500 Đô la Mỹ (2500 USD) (hoặc số tiền tương đương theo đồng Việt Nam), bao gồm phụ cấp nhà ở tại Việt Nam trong thời gian làm việc. Theo tỷ giá bán ra quy đổi Đô la Mỹ (USD) sang đồng Việt Nam ngày 01 tháng 6 năm 2023 (thời điểm xét xử sơ thẩm) của Ngân hàng Thương mại Cổ phần N2 thì 1 USD tương đương 23.655 đồng, 2500 USD tương đương 59.137.500 đồng. Tại phiên tòa phúc thẩm hai bên đương sự thống nhất Tiền lương 01 ngày làm việc là 113,6 Đô la Mỹ (tương đương 2.687.208 đồng).

Hai bên đương sự xác nhận vào ngày 12/9/2019, bị đơn đã thanh toán cho nguyên đơn số tiền tổng cộng là 3900 Đô la Mỹ tương đương 90.753.000 đồng Việt Nam, bao gồm các khoản tiền sau: Lương tháng 8/2019 là 2500 Đô la Mỹ, bảo hiểm tháng 8/2019 là 200 Đô la Mỹ, tiền vé máy bay năm 1 là 1200 Đô la Mỹ.

Nguyên đơn căn cứ Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/9/2019 đến ngày 07/5/2020 (ngày kết thúc hợp đồng lao động). Hội đồng xét xử nhận thấy: Sau khi Ông A1 gửi thư điện tử thông báo cho nguyên đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/8/2020; Người đại diện theo pháp luật của bị đơn là bà Bùi Viết Thủy T3 đã liên tục gửi thư điện tử cho nguyên đơn vào các ngày 09, 12, 17 và

ngày 01/11/2019 (tiago.taveira@asiantrails.com.vntiagotaveira@hotmail.com) đề nghị nguyên đơn quay trở lại làm việc, thời gian bị đơn đề nghị nguyên đơn trở lại làm việc theo Thư điện tử ngày 16/9/2019 là ngày 16/9/2019. Tại Thư điện tử ngày 11/9/2019, ông **Đình Quang T2**, đại diện cho nguyên đơn gửi cho bà **Bùi Viết Thủy T3** và tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định nguyên đơn đã nhận được các thư điện tử này nhưng nguyên đơn không đồng ý trở lại làm việc với lý do bị đơn chưa gửi văn bản xin lỗi nguyên đơn, thừa nhận bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, chưa bồi thường cho nguyên đơn 5 tháng tiền lương và thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội trong thời gian nguyên đơn không được làm việc theo Điều 42 của Bộ luật lao động. Như vậy, Ngày 09/9/2020, bị đơn đã đề nghị nguyên đơn trở lại làm việc vào ngày 16/9/2019 theo nguyện vọng được tiếp tục làm việc của nguyên đơn cho đến thời hạn kết thúc hợp đồng lao động tại Thư điện tử ngày 14/8/2019 của nguyên đơn. Tuy nhiên, nguyên đơn đã từ chối không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty là ý chí của nguyên đơn, không phải bị đơn không cho nguyên đơn được làm việc. Khoản 2 Điều 42 Bộ luật lao động quy định: Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường theo quy định tại Khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012, chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/9/2019 đến ngày 16/9/2019 (là ngày nguyên đơn không muốn tiếp tục làm việc): 16 ngày x 2.687.208 đồng = 42.995.328 (Bốn mươi hai triệu chín trăm chín mươi lăm nghìn ba trăm hai mươi tám) đồng. Tòa cấp sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày không được làm việc đến khi hết hạn hợp đồng lao động từ ngày 01/9/2019 đến ngày 07/5/2020, cụ thể: 08 tháng 04 ngày x 59.137.500 đồng/tháng = 483.851.197,5 đồng (làm tròn 483.851.197 đồng) là chưa phù hợp quy định pháp luật. Tòa cấp phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm.

[3.3] *Đối với yêu cầu bồi thường tương đương 02 tháng lương là 5.000 USD tương đương 118.275.000 đồng.*

Như đã phân tích ở trên, Bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng lương theo hợp đồng lao động là 5.000 USD tương đương là 118.275.000 đồng theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ. Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[3.4] *Về yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là 2500 USD tương đương 59.137.500 đồng:*

Nguyên đơn không thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 2, khoản 1 và khoản 4 Điều 3 của Luật Việc làm năm 2013. Căn cứ khoản 2 Điều 42, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012, nguyên đơn đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, cụ thể: Một nửa tháng tiền lương là 1250 USD tương đương 29.568.750 đồng. Hợp đồng lao động của nguyên đơn có thời hạn 02 năm, Tuy nhiên, như đã trình bày ở trên, từ ngày 16/9/2019, nguyên đơn đã từ chối đề nghị trở lại Công ty làm việc theo các thư điện tử ngày 9,12,17 tháng 9 năm 2020. Do đó, nguyên đơn chỉ được trợ cấp thôi việc là một nửa tháng lương cho năm làm việc đầu tiên là 1250 USD tương đương 29.568.750 đồng. Tòa cấp sơ thẩm buộc bị đơn thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn 02 năm làm việc (đến hết hạn hợp đồng) là 1 tháng lương 2.500 USD (tương đương 59.137.500 đồng) là chưa phù hợp quy định pháp luật. Tòa cấp phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm.

[3.5] Về yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 1200 Đô la Mỹ tương đương 28.386.000 đồng

Tại Điều VII.D (PHÚC LỢI) của Hợp đồng lao động ngày 07 tháng 5 năm 2018 (Bản dịch tiếng Việt ngày 14 tháng 10 năm 2019 của Hội Nghiên cứu dịch thuật Thành phố Hồ Chí Minh do nguyên đơn giao nộp) quy định: “CÔNG TY sẽ thanh toán một (1) vé máy bay TP . Đào Nha/ TP . hạng phổ thông cho mỗi năm làm việc đã hoàn thành”. Xét điều khoản này không ràng buộc bất kì điều kiện nào để nguyên đơn được hưởng tiền phúc lợi vé máy bay, Như đã trình bày ở trên, nguyên đơn đã từ chối đề nghị trở lại Công ty làm việc theo các thư điện tử ngày 9,12,17 tháng 9 năm 2020. Do đó nguyên đơn không được thanh toán tiền vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 1200 Đô la Mỹ tương đương 28.386.000 đồng. Tòa cấp sơ thẩm buộc bị đơn thanh toán tiền vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 1200 Đô la Mỹ tương đương 28.386.000 đồng cho nguyên đơn là chưa phù hợp quy định pháp luật. Tòa cấp phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm Số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Như đã phân tích ở trên, đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố H là chưa phù hợp với quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[4] Về án phí:

[4.1] Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu về tiền lương, trợ cấp thôi việc, giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 1 Điều 26 của 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. Nguyên đơn phải chịu án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu về tiền thưởng, tiền phúc lợi trợ cấp bảo hiểm, tiền vé máy bay năm làm việc thứ 02 không được chấp nhận là $125.371.500 \times 3\% = 3.761.145$ đồng;

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận theo quy định tại khoản 4 Điều 26 của 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 là $190.839.687 \text{ đồng} \times 3\% = 5.725.176$ đồng.

[4.2] Về án phí lao động phúc thẩm:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Điều 5, Điều 6, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23, Điều 25, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 13 của Nghị quyết số: 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11 tháng 01 năm 2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 và khoản 4 Điều 26 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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,

Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn – **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D**. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2023/LĐ-ST ngày 01 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Taveira Guedes N De Almeida Tiago**:

Xác định bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Taveira Guedes Neves De Almeida T.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D có nghĩa vụ thanh toán cho ông Taveira G Neves De Almeida Tiago tổng số tiền là 190.839.078 (Một trăm chín mươi triệu tám trăm ba mươi chín nghìn không trăm bảy mươi tám đồng) đồng gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01 tháng 9 năm 2019 đến ngày 16 tháng 9 năm 2020 là 42.995.328 (Bốn mươi hai triệu chín trăm chín mươi lăm nghìn ba trăm hai mươi tám) đồng; T4 bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 118.275.000 (Một trăm mười tám triệu, hai trăm bảy mươi lăm ngàn) đồng; Tiền trợ cấp thôi việc là 29.568.750 (Hai mươi chín triệu năm trăm sáu mươi tám nghìn bảy 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.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Taveira Guedes N De Almeida Tiago về việc yêu cầu bị đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn D thanh toán tiền bồi thường 04 tháng tiền lương là 236.550.000 đồng; tiền trợ cấp bảo hiểm là 38.540.188 đồng; tiền thưởng hàng năm của năm làm việc thứ hai là 59.137.500 đồng; Tiền trợ cấp thôi việc của năm làm việc thứ 02 là 29.568. 000 đồng; tiền vé máy bay khứ hồi cho năm làm việc thứ hai là 28.386.000 đồng.

3. Về án phí

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Taveira Guedes Neves De Almeida T phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm là 3.761.145 (Ba triệu bảy trăm sáu mươi một nghìn một trăm bốn mươi lăm) đồng; được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 1.303.695 (Một triệu ba trăm lẻ ba nghìn sáu trăm chín mươi lăm) đồng theo Biên lai thu tiền án phí, lệ phí Tòa án số: AA/2019/0029459 ngày 15/ 7/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Taveira Guedes N De Almeida Tiago còn phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm là 2.457.450 (Hai triệu bốn trăm năm mươi bảy nghìn bốn trăm năm mươi) đồng.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm là 5.725.172 (Năm triệu bảy trăm hai mươi lăm nghìn một trăm bảy mươi hai) đồng.

3.2 Án phí lao động phúc thẩm

Công ty Trách nhiệm hữu hạn D không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho **Công ty Trách nhiệm hữu hạn D** số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu án phí, lệ phí toà án Số AA/2023/0043673 ngày 16/6/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Các đương sự thi hành án tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q.1, TP.HCM;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa