

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH KHÁNH HÒA**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2017/LĐ-ST

Ngày: 25/8/2017

V/v: "*Tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động*"

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA

- *Với thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:*

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Trần Thị Kim Hải**

Các Hội thẩm nhân dân: Ông **Phan Quý Thành**

Ông **Trần Văn Thành**

- Thư ký phiên tòa: Bà **Nguyễn Hồng Thắm** – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Khánh Hòa tham gia phiên tòa: Ông **Nguyễn Đình Nhật** - Kiểm sát viên.

Ngày 24 và 25 tháng 8 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa mở phiên tòa công khai xét xử sơ thẩm vụ án lao động thụ lý số: 01/2017/TLST-LĐ ngày 03/5/2017 về việc "*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2017/QĐST-LĐ ngày 07/7/2017; Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2017/QĐST-LĐ ngày 25/7/2017, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông **Alparslan Murat**

Địa chỉ: Emribey, thị trấn Sarikaya, thành phố Yozgat, Thổ Nhĩ Kỳ

Số hộ chiếu: U08406562 cấp ngày 09/12/2013 tại Antalya, Thổ Nhĩ Kỳ. Vắng mặt.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Nguyễn Thị Quỳnh Mai**, Sinh năm: 1992; Địa chỉ liên lạc: 16 Mạc Đĩnh Chi, phường Phước tiến, TP. Nha Trang, Khánh Hòa; Giấy ủy quyền lập ngày 22/5/2017 tại Văn phòng công chứng số 23 tại Istanbul, Thổ Nhĩ Kỳ. Có mặt

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Vũ Như Hảo** – Luật sư Văn phòng luật sư Vũ Như Hảo thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Khánh Hòa. Có mặt

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH thương mại và du lịch **Anex Việt Nam**

Địa chỉ: Tầng 7, Tòa nhà VNPT, số 50 Lê Thánh Tôn, Nha Trang, Khánh Hòa.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Đức Tấn** – Chức vụ: Tổng Giám đốc. Vắng mặt có yêu cầu vắng mặt.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà **Đặng Thị Kim Ngân** – Luật sư Văn phòng luật sư Kim Ngân thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Khánh Hòa. Có mặt

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:*

Bà **Nguyễn Hương Thủy**

Địa chỉ: Tầng 7, Tòa nhà VNPT, số 50 Lê Thánh Tôn, Nha Trang, Khánh Hòa. Vắng mặt có yêu cầu vắng mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Alparslan Murat và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – bà Nguyễn Thị Quỳnh Mai trình bày:

Từ ngày 25/12/2014 đến ngày 24/3/2017, ông Alparslan Murat làm việc theo Hợp đồng xác định thời hạn tại Công ty TNHH Thương mại và Du lịch Anex Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) bằng các Hợp đồng: Hợp đồng lao động số 02/HDLĐNN-ANEXVN ngày 25/12/2014 và Hợp đồng lao động số 63/HDLĐNN-ANEXVN ngày 29/11/2016.

Theo hợp đồng xác định thời hạn kí kết ngày 29/11/2016, giữa ông Alparslan Murat và Công ty đã thỏa thuận: thời hạn hợp đồng lao động từ ngày 01/12/2016 đến ngày 30/9/2018; chức danh công việc: Chuyên gia Giám sát điều hành; và ông Murat đã được cấp Giấy phép lao động số 239/2016/GPLĐ ngày 01/12/2016, thẻ tạm trú số KH001957 ngày 13/12/2016.

Ngày 24/3/2017, bà Nguyễn Hương Thủy – Trưởng phòng hành chính nhân sự Công ty giao cho Ông Alparslan Murat “Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động” đề ngày 23/3/2017 với nội dung: ngày làm việc cuối cùng: 25/3/2017, ngày rời khỏi Công ty: 27/3/2017. Lý do chấm dứt hợp đồng: không tuân thủ quy định của Công ty và quyết định của cấp quản lý trực tiếp, vi phạm tiếp diễn nhiều lần, không quệt thẻ chấm công, không hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu của quản lý trực tiếp.

Ngày 25/3/2017, ông Alparslan Murat đã bị cấm không được vào nơi làm việc.

Do nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động quá đột ngột, ông Alparslan Murat phải nhập viện điều trị bệnh “rối loạn lo âu” từ ngày 25/3/2017 đến ngày 27/3/2017.

Ngay sau đó, ngày 27/3/2017, Công ty đã có Công văn gửi tới Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Khánh Hòa và Công an tỉnh Khánh Hòa để thu hồi Giấy phép lao động và Thẻ tạm trú của ông Alparslan Murat buộc ông phải rời khỏi Việt Nam vào hạn cuối cùng là ngày 16/4/2017. Ông Murat rời khỏi Việt Nam vào ngày 10/4/2017.

Việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trên của Công ty là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật vì lý do Công ty đưa ra không thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động và vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, ông Alparslan Murat khởi kiện yêu cầu Công ty: hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017; nhận ông Alparslan Murat trở

lại làm việc và thanh toán cho ông các khoản tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc (tạm tính từ ngày 24/3/2017 đến ngày 24/6/2017) đồng thời bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương, tổng cộng: 15.125 USD; trong trường hợp Công ty không nhận ông trở lại làm việc thì yêu cầu bồi thường cho ông Alparslan Murat tổng số tiền: 34.404 USD (giá trị quy đổi sang tại thời điểm xét xử sơ thẩm).

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu: hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017; nhận ông Alparslan Murat trở lại làm việc và thanh toán cho ông các khoản tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc (tạm tính từ ngày 24/3/2017 đến ngày 24/8/2017) đồng thời bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương, tổng cộng: 21.175 USD; trong trường hợp Công ty không nhận ông trở lại làm việc thì yêu cầu bồi thường cho ông Alparslan Murat tổng số tiền: 38.014 USD.

2. Nội dung trình bày của bị đơn:

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo pháp luật của bị đơn – ông Nguyễn Đức Tấn trình bày:

Nguyên đơn cung cấp cho Tòa án văn bản “Decession – Temination of Labor contracts for employees” (Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động) đề ngày 23/3/2017 để chứng minh Công ty Anex Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nhưng đây không phải là văn bản do Công ty ban hành và không có giá trị pháp lý. Văn bản nêu trên do bà Nguyễn Hương Thủy – cán bộ phòng nhân sự - dự thảo bằng tiếng Anh và đưa cho ông Murat thông tin chứ Công ty Anex Việt Nam chưa thông qua văn bản này; văn bản chỉ đóng một con dấu treo, chưa có chữ ký của người đại diện theo pháp luật và chưa có con dấu chính thức của Công ty ở cuối văn bản. Do vậy, văn bản này không phải là văn bản chính thức của Công ty và không có giá trị chứng cứ.

Trên thực tế, công ty Anex Việt Nam có ra Quyết định số 01/2017/QĐ ngày 25/3/2017 cho ông Alparslan Murat thôi việc bởi lí do tổ chức lại lao động theo yêu cầu của công ty TNHH Magnific Tours B.V tại Hà Lan. Theo đó, Công ty đã lập bản Phương án sử dụng lao động dự kiến điều chuyển ông Alparslan Murat sang làm ở Phòng kế toán vì ông Murat có chuyên môn kế toán. Tuy nhiên, điều này chỉ có thể được thực hiện nếu ông Murat được cơ quan có thẩm quyền tại Khánh Hòa cấp Giấy phép lao động cho vị trí Nhân viên kế toán.

Trong thời gian từ ngày 01/3/2017 đến ngày 25/3/2017, Công ty đã nộp hồ sơ xin phép các cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy phép lao động cho ông Murat ở vị trí nhân viên kế toán nhưng đều bị từ chối (vì lý do: chức danh này ưu tiên tuyển dụng người Việt Nam, không tuyển dụng người nước ngoài). Vì vậy, ngày

25/3/2017 Công ty buộc phải ra Quyết định cho ông Alparslan Murat thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu theo quy định tại Khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động.

Sau khi ra Quyết định cho thôi việc vào ngày 25/3/2017, công ty đã nhiều lần liên hệ bằng điện thoại, skype và email yêu cầu ông Murat đến Công ty để Công ty bàn giao Quyết định cho thôi việc cho ông Murat, còn ông Murat bàn giao lại Giấy phép lao động, thẻ tạm trú cho Công ty đồng thời giải quyết chế độ thôi việc nhưng ông Murat luôn thoái thác nên chúng tôi vẫn chưa giao được Quyết định thôi việc cho ông Murat và giải quyết chế độ thôi việc cho ông này.

Công ty Anex khẳng định yêu cầu của nguyên đơn ông Alparslan Murat là không có cơ sở; nguyên đơn cũng không đưa ra được tài liệu hợp pháp để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình. Vì vậy, Công ty Anex Việt Nam đề nghị Tòa án đình chỉ, trả lại đơn khởi kiện cho nguyên đơn. Đồng thời, bị đơn yêu cầu được vắng mặt trong suốt quá trình giải quyết vụ án.

3. Ý kiến của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, bà Nguyễn Hương Thủy trình bày:

Tôi là nhân viên hành chính nhân sự của Công ty Anex Việt Nam, nhiệm vụ là giúp việc về nhân sự, không có quyền quyết định bất cứ vấn đề gì về nhân sự của Công ty. Tôi là người tham mưu, dự thảo các văn bản cho lãnh đạo Công ty. Khi dự thảo thì tôi thường gửi cho đối tác để xem có phản hồi, ý kiến gì không trước khi tôi trình cho lãnh đạo Công ty.

Liên quan đến việc ông Murat Alparslan: tôi dự thảo quyết định bằng tiếng Anh và đưa cho ông Murat để xem ông có ý kiến phản hồi gì trước khi tôi trình lãnh đạo công ty. Khi Công ty đã quyết định cho ông Murat nghỉ việc, ra Quyết định do công ty ký thì ông Murat không chịu đến nhận và ông ta cũng không trả các giấy tờ liên quan cho công ty.

Về vấn đề cấp phép lao động với chức danh nhân viên kế toán: tôi biết rằng Sở Lao động – Thương binh và xã hội sẽ không cấp phép cho ông Murat. Vì vậy, tôi đã tham mưu cho Công ty không phải gửi văn bản đến Sở Lao động – Thương binh và xã hội.

4. Ý kiến của ông Vũ Như Hảo – người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Việc Công ty ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017, giao cho ông Murat vào ngày 24/3/2017, không cho ông Murat vào làm việc ngày 25/3/2017 với lý do: “không tuân thủ quy định của Công ty và quyết định của cấp quản lý trực tiếp, vi phạm tiếp diễn nhiều lần, không quệt thẻ chấm công, không hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu của quản lý trực tiếp” là vi phạm thời hạn báo trước, vi phạm khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động. Ngoài ra, Quyết định ngày 23/3/2017 của Công ty còn vi phạm về hình thức của văn bản khi

giao Quyết định cho người lao động không có chữ ký của người đại diện theo pháp luật, không đóng dấu ở cuối văn bản đúng theo quy định pháp luật. Kèm theo việc ban hành Quyết định buộc ông Murat chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty còn có hàng loạt các hành vi như gửi Công văn đề nghị thu hồi Giấy phép lao động, Thẻ tạm trú khiến cho ông Murat phải trở về Thổ Nhĩ Kỳ mà không nhận được bất cứ khoản tiền bồi thường nào do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

5. Ý kiến của bà Đặng Thị Kim Ngân – người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn:

Công ty thừa nhận Quyết định đề ngày 23/3/2017 là do bà Nguyễn Hương Thủy – cán bộ phòng Hành chính nhân sự của Công ty giao cho ông Murat. Tuy nhiên, việc giao Quyết định này cho ông Murat là để nhằm để xem có phản hồi, ý kiến gì không trước khi trình cho lãnh đạo Công ty chứ không phải Quyết định chính thức. Quyết định chính thức của Công ty là Quyết định số 01/2017/QĐ ngày 25/3/2017 “*Quyết định về việc cho ông Alparslan Murat thôi việc*” với lý do: thay đổi cơ cấu theo quy định tại Khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động.

Quyết định đề ngày 23/3/2017 của nguyên đơn cung cấp cho Tòa án không có giá trị pháp lý vì: bản này không có ký tên của người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Nguyễn Đức Tân; không có đóng dấu của Công ty ở cuối văn bản mà chỉ có dấu treo; không có số ban hành và Công ty không căn cứ vào Quyết định đó để cho ông Murat thôi việc. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

6. Ý kiến của Kiểm sát viên tại phiên tòa:

Kiểm sát viên tại phiên tòa có ý kiến: việc tuân theo pháp luật tổ tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng đến trước khi Hội đồng xét xử nghị án đã đảm bảo theo đúng qui định của pháp luật. Kiểm sát viên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, kết quả việc tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của Kiểm sát viên, các quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án nhận định:

[1] Về tố tụng:

Ông Alparslan Murat là người lao động theo Hợp đồng xác định thời hạn tại Công ty TNHH Thương mại và dịch vụ Anex Việt Nam. Ngày 24/3/2017, ông nhận được Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động và cho rằng việc chấm dứt này là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Ngày 10/4/2017, ông khởi kiện tới Tòa án. Xét đây là tranh chấp lao động cá nhân về trường hợp bị đơn

phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 201 bộ luật Lao động, điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự; và còn trong thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động nên Tòa án thụ lý, giải quyết là có cơ sở. Ông Alparslan Murat là người lao động nước ngoài, đã trở về Thổ Nhĩ Kỳ từ ngày 10/4/2017 nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa theo điểm a khoản 4 Điều 38 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện theo pháp luật của bị đơn – ông Nguyễn Đức Tấn có đơn yêu cầu giải quyết vụ án vắng mặt và Tòa án đã triệu tập hợp lệ nhưng vẫn vắng mặt. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan – bà Nguyễn Hương Thủy đã được Tòa án triệu tập hợp lệ nhưng vắng mặt. Do đó, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt những người này theo quy định tại khoản 2 Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét nội dung Hợp đồng lao động:

Giữa nguyên đơn và bị đơn có kí kết hai hợp đồng xác định thời hạn: Hợp đồng lao động số 02/HĐLĐNN-ANEXVN ngày 25/12/2014 có hiệu lực từ ngày 25/12/2014 đến ngày 31/10/2016; Hợp đồng lao động số 63/HĐLĐNN-ANEXVN ngày 29/11/2016 có hiệu lực từ 01/12/2016 đến 30/9/2018. Từ hợp đồng trên, ông Alparslan Murat được cấp Giấy phép lao động và Thẻ cư trú để làm việc tại Công ty Anex Việt Nam. Đây là hợp đồng lao động hợp pháp và các bên đang thực hiện nghĩa vụ như trong hợp đồng.

[2.2] Khi chấm dứt hợp đồng lao động bị đơn ra hai quyết định:

Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động do nguyên đơn cung cấp cho Tòa án văn bản “*Decession – Temination of Labor contracts for employees*” (*Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động*) đề ngày 23/3/2017 với lý do chấm dứt Hợp đồng lao động: “không tuân thủ quy định của Công ty và quyết định của cấp quản lý trực tiếp, vi phạm tiếp diễn nhiều lần, không quết thẻ chấm công, không hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu của quản lý trực tiếp” để chứng minh Công ty Anex Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Bị đơn cung cấp cho Tòa án “*Quyết định về việc cho ông Alparslan Murat thôi việc*” đề ngày 25/3/2017 với lý do: thay đổi cơ cấu theo quy định tại Khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động để chứng minh việc cho ông Alparslan Murat thôi việc là đúng quy định pháp luật.

[2.3] Xét Quyết định *Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động* đề ngày 23/3/2017 do nguyên đơn cung cấp:

Văn bản này chỉ có chữ kí của bà Nguyễn Hương Thủy là cán bộ phòng Hành chính nhân sự mà không có chữ kí, đóng dấu của người đại diện theo pháp luật là ông Nguyễn Đức Tấn. Tuy nhiên, bà Thủy là cán bộ phòng hành chính nhân sự của công ty và hiện tại vẫn làm công tác nhân sự của công ty cho đến ngày ông Murat

khởi kiện; bà Thủy không từ chối việc mình đã ban hành văn bản ngày 23/3/2017 cho ông Murat nên văn bản này được xác định là văn bản của phòng nhân sự công ty giao cho ông Murat và đây là Quyết định duy nhất mà ông Murat nhận được; cho đến nay, bị đơn cũng không gửi cho nguyên đơn quyết định chấm dứt hợp đồng nào khác.

Như vậy, về mặt hình thức của văn bản, văn bản không đóng dấu, không có đại diện theo pháp luật của công ty ký. Trường hợp bà Thủy làm sai bà Thủy phải chịu trách nhiệm với công ty đó là nghĩa vụ của bà Thủy. Đối với người lao động Quyết định ngày 23/3/2017 được xem là nguồn chứng cứ để giải quyết vụ án, theo quyết định lý do chấm dứt Hợp đồng lao động: “không tuân thủ quy định của Công ty và quyết định của cấp quản lý trực tiếp, vi phạm tiếp diễn nhiều lần, không quệt thẻ chấm công, không hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu của quản lý trực tiếp” mà bị đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là vi phạm quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động.

[2.4] Xét Quyết định *Quyết định về việc cho ông Alparslan Murat thôi việc* đề ngày 25/3/2017 của bị đơn:

Việc bị đơn thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động là quyền của người sử dụng lao động. Theo trình bày của bị đơn thì mục đích của Công ty khi thay đổi cơ cấu là “cắt giảm vị trí Chuyên gia giám sát điều hành”. Do đó, khi thay đổi cơ cấu, toàn bộ nhân viên của Công ty vẫn tiếp tục được sử dụng, chỉ thay đổi duy nhất vị trí của ông Alparslan Murat. Khi tổ chức lại lao động, Công ty dự định chuyển ông Alparslan Murat sang chỗ làm mới tại phòng Kế toán thì theo quy định tại khoản 1 Điều 44, điểm a khoản 1 Điều 46 Bộ luật lao động trước hết Công ty phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Tuy nhiên, tại Phương án sử dụng lao động không xác định việc đào tạo lại ông Alparslan Murat.

Đồng thời, Công văn số 1571/SLĐTBXH-VLATLĐ ngày 13/6/2017 của Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Khánh Hòa xác định: Ông Alparslan Murat được cấp Giấy phép lao động với trình độ chuyên môn là “Cử nhân quản lý du lịch”, chức danh công việc là “Chuyên gia giám sát điều hành”. Việc Công ty dự kiến chuyển người lao động nước ngoài không có bằng cấp về kế toán sang làm vị trí nhân viên kế toán mà không đào tạo lại lao động là không phù hợp với bằng cấp và kinh nghiệm theo yêu cầu của khoản 1 Điều 170 Bộ luật lao động; khoản 4 Điều 10, Điều 3 Nghị định 11/2016/NĐ-CP ngày 03/2/2016.

Bị đơn trình bày rằng từ ngày 01/3/2017 đến ngày 25/3/2017, Công ty Công ty đã nộp hồ sơ xin phép các cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy phép lao động cho ông Murat ở vị trí nhân viên kế toán đều bị từ chối nhưng văn bản trả lời Tòa án thì trong thời gian này công ty không có văn bản nào gửi cho Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Khánh Hòa về việc cấp phép cho nguyên đơn làm việc ở vị trí này.

Bà Nguyễn Hương Thủy là nhân viên hành chính nhân sự, là người soạn thảo, tham mưu về công tác nhân sự của bị đơn thì cho rằng: “Nghiên cứu những văn bản trước đây của Ủy ban nhân dân tỉnh và tham khảo ý kiến của một số người ở Sở Lao

động – Thương binh và xã hội tỉnh Khánh Hòa thì tôi biết được rằng Sở Lao động Thương binh xã hội sẽ không cấp phép cho ông Murat” nên không làm văn bản nhưng công ty bị đơn vẫn chuyển ông Alparslan Murat – người lao động nước ngoài sang vị trí nhân viên kế toán khi đã biết công việc này có thể được cấp phép cũng có thể không được không được cấp Giấy phép lao động để ở lại Việt Nam tiếp tục làm việc là hành động đơn phương của công ty bị đơn đối với người lao động.

Điều đó thể hiện, bị đơn xác định rõ việc cơ cấu lại lao động sẽ dẫn đến việc ông Alparslan Murat phải chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty trước thời hạn. Tuy nhiên, Công ty không báo trước, không cho ông Alparslan Murat – là lao động nước ngoài để ông Murat có thời gian sắp xếp tâm lý, công việc, cuộc sống của mình khi bị chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn cũng là chưa hợp lý, chưa đảm bảo sự hài hòa trong quan hệ lao động.

[2.5] Mặt khác từ ngày 25/3/2017 tới ngày 27/3/2017, ông Alparslan Murat phải điều trị bệnh tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Khánh Hòa. Đồng thời, nguyên đơn xin nghỉ để đi nước Cộng hòa liên bang Đức từ ngày 31/3/2017 đến ngày 17/4/2017 và bị đơn đã đồng ý. Điều này được thể hiện tại văn bản bị đơn gửi xác nhận cho Đại sứ quán Đức tại Việt Nam với mục đích cấp visa du lịch cho ông Murat vào ngày 06/3/2017.

Tuy nhiên, ngày 25/3/2017, bị đơn ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2017/QĐ đối với ông Murat là vi phạm Khoản 1 và Khoản 2 Điều 39 Bộ luật lao động.

Và mặc dù chưa giao được Quyết định cho ông Murat nhưng lần lượt ngày 27/3/2017 và ngày 29/3/2017, bị đơn vẫn có văn bản yêu cầu thu hồi Thẻ tạm trú, Giấy phép lao động của ông Alparslan Murat trong khi thời hạn này pháp luật cho phép tối đa là 30 ngày, buộc ông Murat phải quay về Thổ Nhĩ Kỳ. Sau khi nhận được Quyết định đề ngày 23/3/2017, ông Alparslan Murat có sự phản hồi tới bị đơn về lý do chấm dứt hợp đồng lao động bằng email (hồi 9 giờ 47 phút ngày 24/3/2017, ngày 04/4/2017), bằng văn bản (bưu phẩm số L652167458VN ngày 04/4/2017). Sau thời điểm ngày 25/3/2017, tài liệu có trong hồ sơ của Tòa án chưa ghi nhận sự hồi đáp của bị đơn đối với ông Alparslan Murat, kể cả việc gửi Quyết định số 01/2017/QĐ ngày 25/3/2017 cho ông Murat qua email hay qua một con đường nào khác không tạo điều kiện cho người lao động có ý kiến hoặc có tài liệu để khởi kiện.

Như vậy: Bị đơn cho là đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và thực hiện nghĩa vụ với nguyên đơn theo quy định tại điều 44 Bộ luật lao động, căn cứ vào chứng cứ do nguyên đơn, bị đơn cung cấp thì thấy rằng bị đơn đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng số 01/2017/QĐ ngày 25/3/2017 khi ngày 25/3/2017 tới ngày 27/3/2017 ông Alparslan Murat phải điều trị bệnh tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Khánh Hòa và giấy ra viện theo chỉ định nguyên đơn được nghỉ ốm 5 ngày kể từ ngày 28/3/2017 đến hết ngày 1/4/2017, đồng thời trước đó nguyên đơn đã xin nghỉ để đi nước Cộng hòa liên bang Đức từ ngày 31/3/2017 đến ngày 17/4/2017 được bị đơn đồng ý. Hai văn bản của công ty bị đơn, một văn bản ngày 23/3/2017 vi phạm

hình thức và thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38, một văn bản đúng về hình thức nhưng vi phạm về điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 1 và 2 Điều 39 của Bộ luật lao động và Quyết định chấm dứt hợp đồng số 01/2017/QĐ ngày 25/3/2017 của Công ty Anex Việt Nam đối với ông Alparslan Murat là trái pháp luật nên nghĩa vụ của bị đơn đối với nguyên đơn được thực hiện theo điều 42 của Bộ luật lao động.

[2.6] Do xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, nên bị đơn thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động như sau:

Tiền lương làm căn cứ cho việc bồi thường được xác định theo hợp đồng lao động là 2.300 USD/tháng.

- Công ty thanh toán lương tháng 3 vào ngày 28/3/2017 là 1.854.28 USD, còn thiếu 445.72 USD.

- Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc từ 25/3/2017-16/8/2017 (04 tháng 20 ngày) cộng với hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $(2300\text{USD} \times 4 \text{ tháng}) + ((2300\text{USD}:26 \text{ ngày}) \times 20 \text{ ngày}) + (2300\text{USD} \times 2) = 15.569\text{USD}$.

- Thanh toán trợ cấp thôi việc: Ông Murat làm việc tại Công ty từ 25/12/2014 đến 24/3/2017 là 02 năm 03 tháng, tiền lương bình quân theo hợp đồng của ông Murat là 2.300USD. Vậy, tiền trợ cấp thôi việc của ông Murat là: $2,5 \text{ tháng} \times 2300\text{USD} = 5.750\text{USD}$

- Do các bên không có thỏa thuận nên tiền bồi thường thêm để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 42 là 02 tháng lương: $2300\text{USD} \times 2 = 4600\text{USD}$

- Thanh toán tiền phép năm: theo hợp đồng lao động, một năm ông Murat được nghỉ 30 ngày phép. Ông Murat trình bày đã làm việc từ 09/11/2014 tới ngày 25/3/2017, nhưng chứng cứ có tại hồ sơ thể hiện ông làm việc tại Công ty từ ngày 25/12/2014 đến ngày 25/3/2017. Do đó, số ngày phép năm của ông từ 01/12/2016 đến ngày 25/3/2017 là: 03 tháng 25 ngày: $7 \text{ ngày phép} \times (2300\text{USD}:30 \text{ ngày}) = 537\text{USD}$

- Vé máy bay trở lại Thổ Nhĩ Kỳ theo thỏa thuận tại Hợp đồng: 900 USD

- Do ông Murat không thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tại Việt Nam, Hội đồng xét xử xét không tuyên buộc Công ty phải thanh toán cho ông Murat cũng như cơ quan quản lý bảo hiểm số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Công ty phải nộp số tiền bảo hiểm y tế cho cơ quan quản lý bảo hiểm: $(2300\text{USD} \times 4,5\%) \times 5 \text{ tháng} = 460\text{USD}$. Tỷ giá liên ngân hàng của đô la Mỹ tại thời điểm ngày 01/7/2017 được Ngân hàng nhà nước công bố là 22.431đ x 460 USD = 10.318.260 đồng.

Số tiền bảo hiểm y tế ông Alparslan Murat phải nộp cho cơ quan quản lý bảo hiểm: $(2300\text{USD} \times 1,5\%) \times 5 \text{ tháng} = 172.5 \text{ USD} \times 22.431\text{đ} = 3.869.347 \text{ đồng}$

- Đối với số tiền bồi thường tổn hại sức khỏe, tinh thần là 5000USD: Theo hóa đơn điều trị của Bệnh viện đa khoa tỉnh Khánh Hòa, từ ngày 25/3/2017 đến ngày 27/3/2017, chi phí điều trị của ông Murat là 1.986.796,98đ, trong đó Bảo hiểm y tế thanh toán: 520.030,54đ, ông Murat chi trả: 1.466.766,44đ. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật nên Công ty phải trả cho ông Murat số tiền ông trả viện phí là: 1.466.766,44đ.

- Đối với yêu cầu khoản tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 3.025 USD: Do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông thuộc trường hợp không được chấm dứt hợp đồng lao động nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu này của ông.

Tỷ giá đồng đô la Mỹ của Ngân hàng thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam công bố ngày 24/8/2017 là 22.770 đồng. Như vậy, Công ty Anex Việt Nam phải thanh toán cho ông Murat tổng số tiền: $(27.801,72 \text{ USD} \times 22.770đ) + 1.466.766,44 \text{ đồng} = 634.512.000 \text{ đồng}$ (đã làm tròn).

[2.7] Về án phí:

Nguyên đơn thuộc trường hợp miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2014/UBTVQH ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Bị đơn phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là: $12.000.000 \text{ đồng} + (2\% \times 235.830.260đ) = 24.717.000 \text{ đồng}$

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 38, khoản 1 khoản 2 Điều 39; khoản 2 Điều 41; Điều 42 Bộ luật lao động;

Căn cứ tại điểm a khoản 1 Điều 12; Điều 26; điểm 1.5, mục 1, chương II Danh mục án phí, lệ phí Tòa án của Nghị quyết số 326/2014/UBTVQH ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Alparslan Murat về việc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

2. Chấp nhận yêu cầu của ông Murat về các vấn đề sau:

Buộc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam bồi thường cho ông Alparslan Murat tổng số tiền: 27.801,72 USD và 1.466.766,44đ.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Murat buộc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017.

4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Murat buộc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam phải bồi thường tiền tổn hại tinh thần và tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 8.025 USD.

5. Buộc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam phải nộp cho cơ quan quản lý bảo hiểm xã hội số tiền bảo hiểm y tế của ông Alparslan Murat là 10.318.260 đồng.

6. Buộc ông Alparslan Murat phải nộp cho cơ quan quản lý bảo hiểm xã hội số tiền bảo hiểm y tế của ông là 3.869.347 đồng.

7. Về án phí:

Ông Alparslan Murat được miễn án phí lao động sơ thẩm. Trả lại cho ông Alparslan Murat số tiền tạm ứng án phí ông đã nộp là 300.000 đồng mà ông đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0000203 ngày 03/5/2017 của Cục Thi hành án dân sự tỉnh Khánh Hòa.

Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Anex Việt Nam phải chịu số tiền án phí lao động sơ thẩm là 24.717.000 đồng.

Quy định :

Kể từ ngày bản án 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, tất cả các khoản tiền, hàng tháng 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 khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo 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.

8. Quyền kháng cáo: Các đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo bản án sơ thẩm trong hạn 15 ngày kể từ ngày Tòa tuyên án; các đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo bản án sơ thẩm trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án để yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết theo thủ tục phúc thẩm.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Khánh Hòa;
- Cục THADS tỉnh Khánh Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ, án văn.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**


Trần Thị Kim Hải

