TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2021/LĐ-PT
Ngày: 24/03/2021
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 CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phan Thanh Tùng

Các Thẩm phán: Ông Trần Văn Mười

Bà Nguyễn Thị Thụy Vũ

- Thư ký phiên tòa: Ông Thân Văn Nhường, Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Nguyễn Văn Phượng, Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 24 tháng 03 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động Phúc thẩm thụ lý số 02/2020/TLPT-DS ngày 16/03/2020 về việc "*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*";

Do bản án Lao động Sơ thẩm số 1831/2019/LĐ-ST ngày 28/11/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo;

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 316/2021/QĐ-PT ngày 23/02/2021 giữa các đương sự:

1.Nguyên đơn:

Công ty S.

Địa chỉ trụ sở: 78 Way # 20-01, Singapore 079120, Singapore.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn (theo giấy ủy quyền số 1701/POA-SPIRE ngày 17/01/2018 đã được Đại sứ quán nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại Singapore hợp thức hóa lãnh sự vào ngày 19/01/2018):

Bà Lý Hoàng Mẫn N, sinh năm 1992 (có mặt);

Địa chỉ: phòng 2&3, lầu 13, Sài Gòn Centre, 65 đường L, Phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền lợi của nguyên đơn:

Luật sư Quách Vũ Ân K, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

(có mặt)

2. Bị đơn:

Ông Quách Thế P, sinh năm 1985 (có mặt);

Địa chỉ: 176/2 đường C, Phường 10, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh

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

Công ty trách nhiệm hữu hạn I;

Địa chỉ trụ sở: lầu 9A, tòa nhà Nam Á Bank, số 201-203 đường C, Phường 4, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Người kháng cáo:

Ông Quách Thế P, là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ghi ngày 08/02/2017; đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện ghi ngày 06/6/2019; các bản tự khai và lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn công ty S như sau:

Vào ngày 01/01/2010, công ty S(từ đây gọi là công ty S, là người sử dụng lao động) và ông Quách Thế P (từ đây gọi là ông P, người lao động) ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nội dung chính như sau: ông P giữ chức vụ giám đốc khu vực với mức lương là 34.000.000 đồng/tháng.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động nói trên, giữa công ty S và ông P phát sinh 03 tranh chấp như sau:

-Tranh chấp do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Vào ngày 02/12/2014, ông P gửi thư điện tử cho công ty S, thông báo rằng sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 05/01/2015, nguyên văn như sau: "*Ngài L thân mến, rất tiếc phải thông báo với ngài rằng tôi đã quyết định nghỉ việc ở công ty S. Theo bộ luật Lao động Việt Nam, thời gian thông báo trước là 45 ngày làm việc, như vậy ngày cuối cùng sẽ là ngày 04/02/2015 nếu chúng ta không tính ngày 01/01 và bắt đầu tính từ bây giờ, nhưng sau khi khấu trừ ngày phép năm của tôi là 21,5 ngày thì cuối cùng sẽ là ngày 05/01/2015*".

Sau khi nhận được thư điện tử nói trên, công ty S không phản hồi và cũng không bày tỏ ý định đồng ý với thông báo trên của ông P, bởi vì tại Điều 5.4 của hợp đồng lao động đã quy định rõ: "*Phép năm không thể được dùng để bù trừ bất cứ thời gian thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nào của người lao động*".

Do hợp đồng lao động là loại không xác định thời hạn nên theo Khoản 3 Điều 37 của Bộ luật Lao động hiện hành, người lao động, nếu muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phải có nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 45 ngày làm việc, trước thời điểm chấm dứt. Như vậy nếu ra thông báo chấm dứt vào

ngày 02/12/2014 thì thời điểm sớm nhất mà người lao động được phép nghỉ việc, là ngày 05/02/2015

Nhưng về thực tế, ông P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khi tự ý nghỉ việc vào ngày 05/01/2015. Như vậy, tổng số ngày mà ông P đã vi phạm thời hạn báo trước, là 23 ngày làm việc.

-Tranh chấp do bị đơn chưa nộp đủ thuế thu nhập cá nhân:

Tổng thu nhập chịu thuế của bị đơn tính theo mức lương gộp và mức thuế thu nhập cá nhân (TNCN) tương ứng được tính theo từng năm, từ năm 2010 đến 2014, như sau: năm 2010 là 80.440.000 đồng; năm 2011 là 254.560.000 đồng; năm 2012 là 365.594.000 đồng; năm 2013 là 367.840.000 đồng và năm 2014 là 385.747.500 đồng.

Nhưng xuất phát từ yêu cầu của bị đơn, thu nhập chịu thuế trong khoảng thời gian từ năm 2010 đến năm 2014 của ông P đã được công ty S kê khai với cơ quan thuế ít hơn rất nhiều để nhằm mục đích trốn thuế. Thu nhập chịu thuế đã kê khai và số thuế thu nhập cá nhân mà bị đơn đã nộp hàng năm: năm 2010 là 1.470.000 đồng trên mức thu nhập chịu thuế kê khai hàng năm là 29.400.000 đồng; năm 2011 là 4.455.000 đồng trên mức thu nhập chịu thuế kê khai hằng năm là 74.550.000 đồng; năm 2012 là 4.569.000 đồng trên mức thu nhập chịu thuế kê khai hàng năm là 75.690.000 đồng; năm 2013 là 2.284.500 đồng trên mức thu nhập chịu thuế kê khai hàng năm là 45.690.000 đồng và năm 2014 là 3.125.000 đồng trên mức thu nhập chịu thuế kê khai hàng năm là 89.647.500 đồng.

Căn cứ Điều 22 Luật Thuế TNCN năm 2007 và thông tin về thu nhập chịu thuế thực tế của bị đơn đã nói trên thì bị đơn cần phải thực hiện nộp bổ sung phần chênh lệch thuế TNCN như sau: năm 2010, phải nộp là 5.043.996 đồng, tức phải nộp bổ sung là 3.573.996 đồng; năm 2011, phải nộp là 31.122.004 đồng, tức phải nộp bổ sung là 26.667.004 đồng; năm 2012, phải nộp là 53.309.796 đồng, tức phải nộp bổ sung là 48.740.796 đồng; năm 2013, phải nộp là 53.768.004 đồng, tức phải nộp bổ sung là 51.483.504 đồng; năm 2014, phải nộp là 57.437.872 đồng, tức phải nộp bổ sung là 54.311.872 đồng.

Hiện nay, để tuân thủ nghĩa vụ thuế theo luật, nguyên đơn đã nộp bổ sung khoản chênh lệch về thuế TNCN mà bị đơn đã nộp thiếu theo yêu cầu của cơ quan thuế.

-Tranh chấp do bị đơn vi phạm điều cấm cạnh tranh không lành mạnh trong hợp đồng:

Theo hợp đồng, bị đơn đã cam kết với nguyên đơn sau khi thôi việc sẽ không làm việc cho các đối thủ cạnh tranh trực tiếp của nguyên đơn tại Việt Nam hoặc trong lĩnh vực mà nguyên đơn đang cung cấp dịch vụ, cụ thể:

Điều 14.2 của hợp đồng lao động quy định như sau: “Trong thời hạn, và nếu không có sự chấp thuận trước bằng văn bản của Hội đồng quản trị và sự

chấp thuận đó không thể bị bác bỏ một cách vô lý, trực tiếp hoặc gián tiếp với bất cứ tư cách nào, người lao động không được tham gia vào vụ việc cạnh tranh hoặc có kế hoạch cạnh tranh với công ty trong việc cung cấp dịch vụ liên quan đến việc nghiên cứu môi trường, thị trường kinh doanh, hoặc bất cứ dịch vụ nào khác cùng loại với các loại dịch vụ mà công ty đang cung cấp vào ngày chấm dứt công việc của Người lao động, trong phạm vi cộng hòa Singapore hay bất cứ quốc gia nào khác mà công ty đang cung cấp dịch vụ, dù là toàn bộ hay một phần của dịch vụ đó, xuất phát từ nhiệm vụ của người lao động hoặc có liên quan đến nhiệm vụ của người lao động tại bất cứ thời điểm nào trong vòng 12 tháng kể trước ngày chấm dứt quan hệ lao động. Theo quy định tại Điều 14.1 Hợp đồng quy định thì tại Điều 14.2 Hợp đồng có hiệu lực bắt buộc và được áp dụng trong suốt thời hạn Hợp đồng cũng như trong vòng 12 tháng kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động.

Nhưng ngay sau khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, hiện bị đơn đang công khai làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của nguyên đơn là công ty TNHH I (trụ sở: lầu 9A, tòa nhà Nam Á Bank, số 201-203 đường C, Phường 4, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh). Ngành công nghiệp nghiên cứu thị trường ở Việt Nam là một lĩnh vực khép kín, tham gia bởi các công ty để đánh giá thị trường cho mục đích cạnh tranh như là một phần trong chiến lược thị trường của mình. Vì vậy, việc duy trì sự bảo mật dữ liệu và thông tin được cung cấp bởi các khách hàng hay được tạo ra bởi các nhà cung cấp dịch vụ là tối quan trọng; việc tự hạn chế đã được bị đơn nhận thức đầy đủ và chấp thuận, được quy định tại Điều 14.2 Hợp đồng lao động để bảo vệ sự bảo mật cũng như hạn chế khả năng tiềm tàng bị rò rỉ thông tin quan trọng của khách hàng. Trong suốt 5 năm bị đơn làm việc tại Công ty S với cương vị giám đốc vùng, bị đơn đã tiếp cận với tất cả thông tin bảo mật khách hàng của nguyên đơn. Những thông tin đó, nếu bị tiết lộ, cụ thể cho một đối thủ cạnh tranh khác trên cùng thị trường, sẽ gây thiệt hại cho nguyên đơn.

Do đó, nguyên đơn khởi kiện, yêu cầu Tòa án buộc bị đơn ông Quách Thế P thực hiện như sau:

-Thanh toán nửa tháng lương những ngày bị đơn tự ý nghỉ việc do vi phạm thời hạn báo trước là 23 ngày, số tiền là 34.000.000 đồng;

-Bồi thường một nửa tháng lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, số tiền là 17.000.000 đồng;

- Buộc bị đơn nộp bổ sung số tiền chênh lệch thuế thu nhập cá nhân trong các kỳ thuế từ năm 2010 đến năm 2014, do bị đơn cố tình khai mức thu nhập chịu thuế thấp hơn thực tế, số tiền là 167.811.500 đồng

- Buộc bị đơn thanh toán tiền lãi đối với khoản chênh lệch thuế thu nhập cá nhân (167.811.500 đồng) là 56.636.381 đồng, tạm tính từ 29/10/2015 đến ngày 29/9/2019, áp dụng mức lãi suất cơ bản là 9%/năm theo quy định của ngân hàng Nhà nước Việt Nam

-Buộc bị đơn ngừng ngay việc vi phạm thỏa thuận phi cạnh tranh quy định tại Điều 14.1 và 14.2 hợp đồng lao động bằng cách không tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của nguyên đơn là Công ty TNHH I.

Bị đơn ông Quách Thế P trình bày đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, như sau:

-Về yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: theo như tài liệu do nguyên đơn cung cấp, trong thư điện tử của bị đơn gửi cho ông L, bị đơn đã có giải thích rõ về việc bị đơn mong muốn chấm dứt quan hệ lao động với nguyên đơn, về ngày làm việc cuối cùng cũng như lý do bị đơn nghỉ sớm là do có ngày phép chưa sử dụng. Nguyên đơn, cụ thể là ông L đã tiếp nhận thư điện tử này cùng các thông tin nêu trên của bị đơn nhưng lại không thể hiện bất kỳ quan điểm gì cũng không có ý kiến phản đối nào. Bị đơn đã tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động theo thư điện tử thông báo trước với lý do như sau: việc thông báo nghỉ và được nghỉ sớm do người lao động còn ngày phép là thông lệ của Công ty S từ lúc thành lập Văn phòng đại diện cho đến thời điểm bị đơn nghỉ. Những lao động sau cũng đã nghỉ sớm hơn so với quy định với lý do sử dụng ngày phép. Như vậy ý kiến của bị đơn với hai yêu cầu đầu tiên của nguyên đơn là không đồng ý bồi hoàn thiệt hại do nguyên đơn đã tiếp nhận đầy đủ thông báo chấm dứt quan hệ lao động, không phản đối, không hướng dẫn thêm và ngoài ra việc nghỉ sớm có dùng ngày phép là thông lệ của công ty;

-Về yêu cầu hoàn trả chênh lệch số tiền thuế thu nhập cá nhân từ năm 2010 đến năm 2014 nộp bổ sung là 167.811.500 đồng: nguyên đơn xác định bị đơn cần phải chịu trách nhiệm hoàn toàn cho toàn bộ số tiền mà nguyên đơn đã phải đóng thay cho bị đơn sau khi nghỉ việc. Tuy nhiên, theo chứng cứ mà nguyên đơn cung cấp thì bị đơn, cũng như những người lao động khác tại công ty, đều đã ủy quyền cho nguyên đơn quyết toán thay thuế thu nhập cá nhân. Điều này thể hiện trong các phụ lục bảng thu nhập chịu thuế và thuế thu nhập cá nhân do nguyên đơn cung cấp. Như vậy, nguyên đơn, cụ thể là các Trưởng văn phòng qua các thời kỳ, là người có trách nhiệm cao nhất và cuối cùng trong việc quyết toán thuế TNCN nhưng lại không thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, nên lỗi là hoàn toàn do nguyên đơn.

Nguyên đơn đưa ra thông tin chuyển khoản ngân hàng ACB từ ngày 01/01/2014 nhưng lại không đưa ra bằng chứng có tính chất tương tự trong giai đoạn trước ngày 01/01/2014, là không chứng minh được bị đơn đã nhận trước năm 2014 là bao nhiêu để xác định bị đơn đóng thiếu thuế TNCN. Đề nghị Tòa án yêu cầu nguyên đơn cung cấp tài liệu chứng cứ về các khoản tiền lương bị đơn đã nhận từ nguyên đơn trước thời điểm 01/01/2014.

Do đó, yêu cầu của nguyên đơn về việc hoàn trả số tiền chênh lệch thuế TNCN là hoàn toàn không hợp lý do nguyên đơn đã phải có trách nhiệm cao nhất với tư cách là người đại diện của người lao động khi làm việc với cơ quan thuế. Đồng thời nguyên đơn phải chứng minh về khoản lương đã trả cho bị đơn trong suốt quá trình và bổ sung Giấy phép lao động đối với người nước ngoài là

Jeffrey B và Chua L trong thời hạn của vụ án. Đồng thời nguyên đơn cũng phải bổ sung hợp đồng lao động cũng như văn bản thỏa thuận có tính chất tương đương giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công cùng với mức lương, thưởng, phụ cấp tương ứng với số tiền trong đơn khởi kiện.

-Về việc yêu cầu trả tiền lãi từ ngày 29/10/2015 đến 29/10/2016 là 15.103.035 đồng: ý kiến của nguyên đơn yêu cầu hoàn trả số tiền chênh lệch thuế TNCN là không hợp lý, nên về yêu cầu hoàn trả lãi cũng không hợp lý;

-Về yêu cầu bị đơn phải ngừng làm việc tại công ty TNHH I theo Điều 14.1 và 14.2 của hợp đồng lao động: hai công ty S và công ty TNHH I là hai công ty kinh doanh ở hai lĩnh vực khác nhau: công ty I nghiên cứu về người tiêu dùng; công ty Spire nghiên cứu về thị trường; đây là hai phạm vi kinh doanh hoàn toàn khác nhau. Mặt khác, Bộ luật Lao động quy định về quyền tự do làm việc của người lao động tại Điều 10: "*Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm*". Vì vậy, bị đơn không đồng ý nên yêu cầu này của nguyên đơn.

-Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là công ty TNHH I: công ty TNHH I vắng mặt trong quá trình tố tụng.

Tại bản án Lao động Sơ thẩm số 1831/2019/LĐ-ST ngày 28/11/2019, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

-Buộc ông Quách Thế Phong phải bồi thường cho công ty S số tiền 29.466.667 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

-Buộc ông Quách Thế P phải hoàn trả cho công ty S số tiền chênh lệch thuế thu nhập cá nhân mà ông Quách Thế P phải chịu, sau khi trừ đi khoản thuế thập cá nhân mà Công ty S đã khấu trừ từ năm 2010 đến 2014, còn lại là 167.811.500 đồng.

Tổng cộng cả hai khoản tiền, là 197.278.167 đồng.

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 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

-Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn công ty S về việc buộc ông Quách Thế P ngừng ngay việc vi phạm thỏa thuận phi cạnh tranh quy định tại Điều 14.1 và 14.2 hợp đồng lao động bằng cách không tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của nguyên đơn là Công ty TNHH I.

-Không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn công ty S về việc buộc bị đơn ông Quách Thế P phải bồi thường một khoản tiền tương đương với tiền lương đối với 12 ngày (trên tổng số 23 ngày được nguyên đơn yêu cầu) do vi phạm thời hạn báo trước.

3. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lãi đối với khoản chênh lệch thuế thu nhập cá nhân (167.811.500 đồng) là 56.636.381 đồng, tạm tính từ 29/10/2015 đến ngày 29/9/2019 theo lãi suất cơ bản là 9%/năm (ban hành bởi Ngân hàng nhà nước Việt Nam).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Vào ngày 10/12/2019, ông P có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm; nội dung kháng cáo như sau:

-Kháng cáo về phần đương sự phải bồi thường cho nguyên đơn do việc vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Tòa án cấp Sơ thẩm xác định sai về tiền lương, dẫn đến xác định sai về khoản tiền bồi thường;

-Kháng cáo về phần buộc đương sự phải nộp bổ sung thuế thu nhập cá nhân.

Vào ngày 20/12/2019, Tòa án cấp Sơ thẩm ra quyết định số 655/2019/QĐ-SCBSBA để sửa chữa, bổ sung bản án Sơ thẩm số 1831/2019/LĐ-ST ngày 28/11/2019 vì có một số sai sót về số liệu.

Tại phiên tòa phúc thẩm hôm nay, đương sự trình bày ý kiến như sau:

-Người kháng cáo là ông P, vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo nói trên. Ngoài ra, đương sự đồng ý trả lại một phần tiền thuế thu nhập cá nhân, theo cách tính của đương sự, còn lại là 26.000.000 đồng.

-Nguyên đơn là công ty S yêu cầu Tòa án cấp Phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông P, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền lợi của công ty S trình bày ý kiến như sau:

-Yêu cầu Tòa án cấp Phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của công ty S; không chấp nhận kháng cáo của ông P và giữ nguyên bản án Sơ thẩm (có bản luận cứ kèm theo, nộp tại phiên xét xử Phúc thẩm).

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

-Về thủ tục tố tụng: Tòa án các cấp và đương sự thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng;

-Về nội dung giải quyết vụ án:

Vào ngày 01/01/2010, công ty S và ông Quách Thế P ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nội dung chính như sau: ông P giữ chức vụ giám đốc khu vực với mức lương là 34.000.000 đồng/tháng.

Vào ngày 02/12/2014, ông P gửi thư cho công ty S, thông báo sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tế đã tự ý nghỉ việc vào ngày 05/01/2015; việc làm của ông P đã vi phạm quy định của luật Lao động về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng Lao động không xác định thời hạn (báo trước 45 ngày). Như vậy, tổng số ngày mà ông P đã vi phạm thời hạn báo trước, là 11 ngày làm việc; Tòa án cấp Sơ thẩm xét xử, buộc ông P phải bồi thường do vi phạm về thời hạn báo trước, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động không xác định thời hạn, là đúng.

Về việc nộp bổ sung thuế thu thập cá nhân của ông P từ năm 2010 đến năm 2014: theo thông báo ngày 29/10/2015 của Cục Thuế Thành phố Hồ Chí Minh, ông P còn phải nộp bổ sung thuế thu nhập cá nhân, là 183.715.000 đồng. Do công ty S đã phải nộp thay, nên ông P phải trả lại số tiền này cho công ty S; Tòa án cấp Sơ thẩm xét xử, buộc ông P phải trả lại tiền thuế thu nhập cá nhân cho công ty S, là 167.811.500 đồng, là đúng pháp luật.

Với sự phân tích nói trên, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Tòa án cấp Phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông Phong, giữ nguyên bản án Sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1]Vào ngày 01/01/2010, công ty S (từ đây gọi là công ty S, là người sử dụng lao động) và ông Quách Thế P (từ đây gọi là ông P, người lao động) ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nội dung chính như sau: ông P giữ chức vụ giám đốc khu vực, mức lương là 34.000.000 đồng/tháng.

Vào ngày 02/12/2014, ông P viết đơn, yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động đã ký với công ty S. Theo đơn này, ông P cho rằng vì đương sự còn 21,5 ngày phép chưa sử dụng, nên được trừ vào thời hạn thông báo trước, theo luật định, là 45 ngày. Vì vậy, thay vì phải đến ngày 04/02/2015 mới được chấm dứt hợp đồng, thì kể từ ngày 05/01/2015, ông P được quyền chấm dứt hợp đồng với công ty S và trong thực tế, ông P đã không làm việc, kể từ ngày 05/01/2015.

[2]Do sự kiện nói trên, giữa công ty S, là nguyên đơn khởi kiện, và ông P, là bị đơn, phát sinh các tranh chấp sau đây:

[2.1]Tranh chấp do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Do hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên là loại không xác định thời hạn nên theo quy định tại Khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động, khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phải thông báo trước ít nhất là 45 ngày làm việc trước thời điểm chấm dứt. Như vậy, ông P thông báo

vào ngày 02/12/2014 để chấm dứt hợp đồng lao động, thì thời điểm sớm nhất mà ông P được phép nghỉ việc, là vào ngày 05/02/2015.

Tuy nhiên trên thực tế, ông P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 05/01/2015. Như vậy, tổng số ngày mà ông P đã vi phạm thời hạn báo trước, là 11 ngày làm việc; công ty S yêu cầu ông P phải bồi thường do sự vi phạm này;

[2.2]Tranh chấp do ông phong chưa nộp đủ thuế thu nhập cá nhân; công ty S yêu cầu ông P phải trả lại số tiền nộp bổ sung thuế thu nhập cá nhân của ông P, kể từ năm 2010 đến năm 2014, mà công ty S đã phải nộp thay tại Cục thuế Thành phố H vào cuối năm 2015;

[2.3]Tranh chấp do ông P vi phạm điều cấm cạnh tranh không lành mạnh trong hợp đồng; công ty S yêu cầu ông P không được làm việc cho công ty TNHH I, là công ty có ngành, nghề cạnh tranh với công ty S.

[3]Khi xét xử, Tòa án cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận hai yêu cầu khởi kiện của công ty S (nêu tại mục số 2.1 và 2.2); không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S nêu tại mục số 2.3 (tranh chấp do bị đơn vi phạm điều cấm cạnh tranh không lành mạnh trong hợp đồng).

Sau khi xét xử sơ thẩm, công ty S không kháng cáo bản án Sơ thẩm; ông Phong có kháng cáo bản án Sơ thẩm về hai nội dung, nêu tại mục số 2.1 và 2.2. Vì vậy, Tòa án cấp Phúc thẩm chỉ xem xét về kháng cáo của ông P nêu tại mục số 2.1 và 2.2 nói trên.

[4]Xét kháng cáo của ông P:

[4.1]Đối với kháng cáo về nội dung nêu tại mục 2.1:

Hợp đồng lao động ký kết vào ngày 01/01/2010 giữa công ty S (người sử dụng lao động) và ông P(người lao động) là loại không xác định thời hạn. Theo quy định tại Khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động, khi muốn đơn phương chấm dứt loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước, ít nhất là 45 ngày làm việc, trước khi chấm dứt hợp đồng. Như vậy, ông P thông báo vào ngày 02/12/2014 để chấm dứt hợp đồng lao động, thì thời điểm sớm nhất mà ông P được phép nghỉ việc, là vào ngày 05/02/2015.

Trong thực tế, ông P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 05/01/2015. Như vậy, tổng số ngày mà ông P đã vi phạm thời hạn báo trước, là 11 ngày làm việc; công ty S yêu cầu ông P phải bồi thường do sự vi phạm này, là có căn cứ pháp luật.

Xét về số tiền phải bồi thường:

-Số tiền lương mà ông P được hưởng, vào cuối năm 2014, là 34.000.000 đồng/tháng. Tòa án cấp Sơ thẩm lấy mức lương này để làm căn cứ xác định số tiền mà ông P phải bồi thường, là đúng pháp luật; cách tính cụ thể như sau: (34.000.000 đồng/tháng : 30 ngày) x 11 ngày (vi phạm thời hạn báo trước) =

12.466.667 đồng. Ngoài ra, ông P còn phải bồi thường nửa tháng lương (34.000.000 đồng : 2) = 17.000.000 đồng.

Như vậy, tổng số tiền mà ông P phải bồi thường cho công ty S do vi phạm về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (thời gian vi phạm là 11 ngày), là (12.466.667 đồng + 17.000.000 đồng) = 29.466.667 đồng.

Tòa án cấp Sơ thẩm xét xử, buộc ông P phải bồi thường số tiền nói trên, là có căn cứ pháp luật. Ông P kháng cáo phần này của bản án Sơ thẩm, nhưng không có chứng cứ gì khác, Tòa án cấp Phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo.

[4.2]Đối với kháng cáo về nội dung nêu tại mục 2.2:

Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2007 và Luật Thuế thu nhập cá nhân sửa đổi, bổ sung năm 2012 quy định về chu kỳ tính thuế, về trách nhiệm khai báo nộp thuế, như sau:

"Điều 7. Kỳ tính thuế:

1. Kỳ tính thuế đối với cá nhân cư trú được quy định như sau:

a) Kỳ tính thuế theo năm áp dụng đối với thu nhập từ kinh doanh; thu nhập từ tiền lương, tiền công";

"Điều 33. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trả thu nhập và trách nhiệm của đối tượng nộp thuế là cá nhân không cư trú:

1. Tổ chức, cá nhân trả thu nhập có trách nhiệm khấu trừ và nộp thuế vào ngân sách nhà nước theo từng lần phát sinh đối với các khoản thu nhập chịu thuế trả cho đối tượng nộp thuế";

"Điều 24. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trả thu nhập và trách nhiệm của đối tượng nộp thuế là cá nhân cư trú:

1. Trách nhiệm kê khai, khấu trừ, nộp thuế, quyết toán thuế được quy định như sau:

a)Tổ chức, cá nhân trả thu nhập có trách nhiệm kê khai, khấu trừ, nộp thuế vào ngân sách nhà nước và quyết toán thuế đối với các loại thu nhập chịu thuế trả cho đối tượng nộp thuế".

Theo các điều luật viện dẫn nói trên, thì công ty S, với tư cách là người sử dụng lao động, phải chịu trách nhiệm về việc khai báo, nộp thuế, quyết toán thuế….cho ông P, với tư cách là người lao động, trong mối liên hệ với cơ quan thuế, tương ứng với thời gian ông P đang còn làm việc cho công ty S; việc kê khai, nộp thuế, phải quyết toán xong theo chu kỳ hàng năm.

Quá trình giải quyết vụ án tại cấp Sơ thẩm và căn cứ các tài liệu, chứng cứ của vụ án, đã thể hiện rằng công ty S đã hoàn tất việc khai báo, nộp thuế, quyết toán thuế thu nhập cá nhân của ông P…. cho cơ quan thuế thay cho ông P, kể từ đầu năm 2010 (thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động giữa hai bên) cho đến hết năm 2014 (thời điểm kết thúc hợp đồng lao động giữa hai bên). Về mặt

pháp lý, tính đến hết năm 2014, ông P không còn nợ bất khoản tiền thuế thu nhập cá nhân nào khác, chiếu theo các văn bản pháp luật viện dẫn nói trên.

Kể từ ngày 05/01/2015, ông P đã chính thức không làm việc tại công ty S nữa. Vì vậy, vào cuối năm 2015, công ty S tự ý kê khai, nộp thuế thu nhập cá nhân bổ sung cho ông Pg tại cơ quan thuế (vì cho rằng trước đây, công ty S thực hiện theo yêu cầu của ông P, kê khai thấp hơn đối với thu nhập thực tế của ông P, để rồi từ đó, yêu cầu ông P trả lại số tiền này, theo công ty S tính toán, là 167.811.500 đồng; yêu cầu này của công ty S là không có căn cứ pháp luật vì những lý do như:

-Như đã phân tích ở phần nói trên, công ty S, với tư cách là người sử dụng lao động, phải chịu trách nhiệm về việc khai báo, nộp thuế, quyết toán thuế….cho ông P, với tư cách là người lao động, trong mối liên hệ với cơ quan thuế, tương ứng với thời gian ông P đang còn làm việc cho công ty S; việc kê khai, nộp thuế, phải quyết toán xong theo chu kỳ hàng năm.

Quá trình giải quyết vụ án tại cấp Sơ thẩm và căn cứ các tài liệu, chứng cứ của vụ án, đã thể hiện rằng công ty S đã hoàn tất khai báo, nộp thuế, quyết toán thuế thu nhập cá nhân của ông P…. cho cơ quan thuế thay cho ông P, kể từ đầu năm 2010 (thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động giữa hai bên) cho đến hết năm 2014 (thời điểm kết thúc hợp đồng lao động giữa hai bên) theo đúng quy định của pháp luật về thuế thu nhận cá nhân.

Ông P đã không còn làm việc tại công ty S kể từ ngày 05/01/2015. Vì vậy, việc công ty S tự ý kê khai lại với cơ quan thuế về thu nhập của ông P trong khoảng thời gian làm việc tại công ty, từ năm 2010 đến hết năm 2014, mà không có sự tham gia của ông P vào sự kiện này và không được sự thừa nhận của chính ông P, là việc làm không đúng pháp luật về thuế thu nhập cá nhân và không có giá trị pháp lý. Nói cách khác, nếu chấp nhận quan điểm của công ty S, sẽ dẫn đến sự suy đoán rằng tại công ty này, đã tồn tại hai hệ thống sổ sách kế toán khác nhau, về cùng thu nhập của một người cụ thể, là ông Phong, trong thời gian đương sự làm việc tại đây từ năm 2010 đến hết năm 2014, mà điều đó, nếu có, là sự vi phạm pháp luật, nên không thể là căn cứ buộc ông P phải trả lại khoản tiền thuế thu nhập cá nhân bổ sung, theo yêu cầu của công ty S;

-Các tài liệu, chứng cứ mà bên công ty S nêu ra, để chứng minh cho yêu cầu của đương sự, đã được Tòa án cấp Sơ thẩm nhận xét rằng các tài liệu, chứng cứ về số tiền thuế thu nhập cá nhân của ông P đã được khấu trừ từ năm 2010 đến năm 2013 không còn lưu trữ; các chứng cứ mà Tòa án cấp Sơ thẩm dùng để xét xử chấp nhận yêu cầu của công ty Spire đều là chứng cứ gián tiếp, không được đối chiếu giữa hai bên đương sự (trang 10; 11 của bản án Sơ thẩm). Như vậy, bằng vào các chứng cứ gián tiếp chưa được đối chứng này, Tòa án cấp Sơ thẩm xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của công ty S, là không có căn cứ pháp luật.

[5]Xét tại phiên tòa Phúc thẩm, phía bị đơn ông P tự nguyện trả cho công ty S số tiền 26.000.000 đồng tiền thuế thu nhập cá nhân; sự tự nguyện này

không trái pháp luật, Tòa án cấp Phúc thẩm công nhận sự thỏa thuận này của đương sự.

[6]Về án phí: áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

[6.1]Án phí theo cách tính của Tòa án cấp Sơ thẩm:

[6.1.1]Án phí Lao động Sơ thẩm:

-Tòa án chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước (khi người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn) 11 ngày: tổng cộng là 29.466.667 đồng. Vì vậy, ông P phải chịu án phí Lao động Sơ thẩm có giá ngạch về phần này, là (29.466.667 đồng x 3%) = 884.000 đồng;

-Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước (khi người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn) 12 ngày, là 13.600.000 đồng. Vì vậy, công ty S phải chịu án phí Lao động Sơ thẩm có giá ngạch về phần này, là (13.600.000 đồng x 3%) = 408.000 đồng;

-Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P phải nghỉ việc tại I. Vì vậy, công ty S phải chịu án phí Lao động Sơ thẩm không giá ngạch về phần này, là 300.000 đồng.

[6.1.2]Về Án phí Dân sự Sơ thẩm:

-Tòa án chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P trả lại tiền thuế thu nhập cá nhân bổ sung từ năm 2010 đến năm 2014, là 167.811.500 đồng. Vì vậy, ông P phải chịu án phí Dân sự Sơ thẩm có giá ngạch về phần này, là (167.811.500 đồng x 5%) = 8.390.575 đồng;

-Tòa án đình chỉ yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P trả tiền lãi (của 167.811.500 đồng), là 56.636.381 đồng: phần này không tính án phí Dân sự Sơ thẩm.

Như vậy, án phí mà mỗi bên đương sự phải chịu, sẽ tính như sau:

-Ông P phải chịu 884.000 đồng án phí Lao động Sơ thẩm và 8.390.575 đồng án phí Dân sự Sơ thẩm, tổng cộng phải chịu là 9.274.575 đồng;

-Công ty S phải chịu (408.000 đồng + 300.000 đồng) = 708.000 đồng án phí Lao động Sơ thẩm.

[6.2] Án phí theo cách tính của Tòa án cấp Phúc thẩm:

Cách tính án phí của Tòa án cấp Sơ thẩm nói trên, là đúng so với cách giải quyết vụ án của Tòa án cấp Sơ thẩm.

Tuy nhiên, khi xét xử lại vụ án theo thủ tục Phúc thẩm, Tòa án cấp Phúc thẩm sửa bản án Sơ thẩm về phần giải quyết yêu cầu của công ty S đòi ông P phải trả lại số tiền thuế thu nhập nộp bổ sung, như sau: không chấp nhận yêu cầu

của công ty S đòi ông Phong phải trả số tiền 167.811.500 đồng. Vì vậy, thay vì ông Phong phải chịu 8.390.575 đồng án phí Dân sự Sơ thẩm về phần này, thì công ty S phải chịu; các khoản án phí khác vẫn được giữ nguyên theo bản án Sơ thẩm.

Do bản án Sơ thẩm bị sửa, nên đương sự không phải chịu án phí Phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 270; Điều 293; Điều 308; Điều 313 của Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 37; Điều 41 và Điều 43 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về Án phí, Lệ phí Tòa án;

1/Không chấp nhận kháng cáo của ông Quách Thế P về việc đòi xem xét lại khoản tiền phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động trái pháp luật; giữ nguyên bản án Sơ thẩm (kèm theo quyết định sửa chữa, bổ sung bản án, số 655/2019/QĐ-SCBSBA ngày 20/12/2019) về việc buộc ông Quách Thế P phải bồi thường cho công ty S khoản tiền 29.466.667 đồng (hai mươi chín triệu bốn trăm sáu mươi sáu ngàn sáu trăm sáu mươi bảy đồng) do đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động trái pháp luật.

Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Quách Thế P; sửa bản án Sơ thẩm (kèm theo quyết định sửa chữa, bổ sung bản án, số 655/2019/QĐ-SCBSBA ngày 20/12/2019) về phần giải quyết tranh chấp khoản tiền thuế thu nhập cá nhân, như sau:

-Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S đòi ông Quách Thế P phải trả lại số tiền thuế thu nhập cá nhân (nộp bổ sung trong các năm 2010; 2011; 2012; 2013; 2014) là 167.811.500 đồng (một trăm sáu mươi bảu triệu tám trăm mười một ngàn năm trăm đồng).

2/Ghi nhận sự tự nguyện của ông Quách Thế P trả lại cho công ty S số tiền 26.000.000 đồng (hai mươi sáu triệu đồng) tiền thuế thu nhập cá nhân.

3/Các quyết định khác của bản án Sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị, đã có hiệu lực pháp luật kể từ hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

4/Về án phí:

4.1/Về án phí Sơ thẩm:

-Ông Quách Thế P phải chịu 884.000 đồng (tám trăm tám mươi bốn ngàn đồng) án phí Lao động Sơ thẩm;

-Công ty S phải chịu 8.390.575 đồng (tám triệu ba trăm chín mươi ngàn năm trăm bảy mươi lăm đồng) án phí Dân sự Sơ thẩm và phải chịu 708.000

đồng (bảy trăm lẻ tám ngàn đồng) án phí Lao động Sơ thẩm nhưng được trừ vào số tiền đã nộp là 3.588.408 đồng (ba triệu năm trăm tám mươi tám ngàn bốn trăm lẻ tám đồng) theo biên lai số AB/2012/09369 ngày 15/06/2015 và 1.263.750 đồng (một triệu hai trăm sáu mươi ba ngàn bảy trăm năm mươi đồng) theo biên lai số AC/2014/0001684 ngày 29/12/2015 của Cục Thi hành án Dân sự Thành phố Hồ Chí Minh; công ty S còn phải nộp 4.246.417 đồng (bốn triệu hai trăm bốn mươi sáu ngàn bốn trăm mười bảy đồng).

4.2/Về án phí phúc thẩm: không ai phải chịu. Trả lại cho ông Quách Thế P số tiền đã nộp là 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) theo biên lai số AA/2019/0045272 ngày 23/12/2019 của Cục Thi hành án Dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- VKSND tại TP.HCM;
- TAND TP.HCM;
- Cục THADS TP.HCM;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VT, TVN.

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

Phan Thanh Tùng