

Bản án số: **479/2022/LĐ-PT**

Ngày: 17-8-2022

V/v “Tranh chấp về đòi tiền lương; Đòi học phí, hỗ trợ tiền học phí còn thiếu theo hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận đào tạo.”

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: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Anh Tuấn – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 11 và 17 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 23/2022/TLPT-LĐ ngày 17/6/2022 về việc: “Tranh chấp về đòi tiền lương; Đòi học phí, hỗ trợ tiền học phí còn thiếu theo hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận đào tạo”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 19/2022/LĐ - ST ngày 05/4/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3673/2022/QĐ-PT ngày 04 tháng 7 năm 2022, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9910/2022/QĐ-PT ngày 27 tháng 7 năm 2022 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 10145/2022/QĐ-PT ngày 11 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Ông Huỳnh Phú T, sinh năm 1984; Địa chỉ thường trú: 12/6 Đường 30/4, phường Xuân K, quận N, Thành phố Cần Thơ; Địa chỉ liên lạc: 27 Cửu Long, Phường R, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Đoàn Anh T, sinh năm 1991; Địa chỉ liên lạc: 55/20/1/8 đường số 48, phường Hiệp B, thành phố T,

Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền ngày 20/8/2020. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Minh H, Luật sư Công ty Luật TNHH MTV Hãng luật Thành S, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: Công ty Cổ phần Hàng không V; Địa chỉ trụ sở: 302/3 Phố Kim Mã, phường Ngọc Khánh, quận Ba Đình, Thành phố Hà Nội; Địa chỉ Văn phòng đại diện tại Thành phố Hồ Chí Minh: 60A Trường Sơn, Phường R, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trương Công H và ông Võ Sỹ C; Địa chỉ liên lạc: Phòng Pháp chế Công ty Cổ phần Hàng không V, Tầng 8 Tòa nhà Menas Mall – Số 60 Trường Sơn, Phường R, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền ngày 15/4/2022. (Ông Huy có mặt).

Người kháng cáo: Bị đơn, Công ty Cổ phần Hàng không V.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn ông Huỳnh Phú T có ông Đoàn Anh T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 06/10/2017, ông Huỳnh Phú T và Công ty Cổ phần Hàng không V (sau đây gọi tắt là Công ty V) có ký thỏa thuận đào tạo Chương trình huấn luyện phi công. Chi phí đào tạo là 35.000 USD ông T là người chi trả. Chi phí này được ông T trả trước khi bắt đầu chương trình huấn luyện là 17.500 USD, số tiền 17.500USD còn lại ông T sẽ trả dần trong thời hạn 36 tháng kể từ khi ông T ký hợp đồng lao động với Công ty V. Trong thời gian huấn luyện, ông T được Công ty V trả tiền lương mỗi tháng là 4.400.000 đồng. Sau khi kết thúc chương trình huấn luyện thì ông T và Công ty V ký hợp đồng lao động vào ngày 30/4/2018, thời hạn hợp đồng là 03 năm, vị trí công việc là cơ phó. Tháng 4/2020, lấy lý do dịch bệnh Covid – 19 ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh nên Công ty V ra thông báo giảm lương nhân viên. Ông T không đồng ý với việc giảm lương và đã có ý kiến phản hồi về Công ty V nhưng không được xem xét chấp nhận. Ngày 17/5/2020 ông T đã gửi đơn thông báo về việc xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và kiến nghị thanh lý hợp đồng. Ngày 20/5/2020 Công ty V ra quyết định số 185 về việc áp dụng chính sách lương mới trong giai đoạn dịch Covid – 19. Ngày 10/6/2020, ông T tiếp tục đề nghị thanh lý hợp đồng lao động. Từ ngày 19/6/2020, ông T chính thức nghỉ việc tại Công ty V cho đến nay. Sau nhiều lần hòa giải với thiện chí ông T mong muốn quay lại làm việc cho Công ty V và đã thực hiện theo các yêu cầu do Công ty V hướng dẫn nhưng giữa hai bên vẫn không đạt được thỏa thuận. Nên tháng 5/2020 ông T có làm đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động và từ ngày 19/6/2020 ông T chính thức nghỉ việc tại Công ty V. Việc ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật, bảo đảm về thời hạn báo trước.

Do đó, ông T khởi kiện Công ty V với những yêu cầu cụ thể như sau: Yêu cầu thanh lý hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty V; Yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương còn nợ là 44.613.481 đồng và yêu cầu chốt trả sổ bảo hiểm xã hội và trả bản chính bằng cấp giấy tờ cho ông T.

Sau đó, tại Biên bản hòa giải ngày 22/3/2021, 13/5/2021 và ngày 23/11/2021, đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu của nguyên đơn như sau: Yêu cầu thanh lý hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty V và yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương còn nợ tháng 4,5/2020 là 11.800.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông Đoàn Anh T đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu của nguyên đơn như sau: Yêu cầu được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương còn nợ tháng 4, 5/2020 với số tiền là 11.800.000 đồng.

Đối với các yêu cầu phản tố của bị đơn:

- Nguyên đơn đồng ý thanh toán chi phí đào tạo còn nợ cho Công ty V gồm: Phí đào tạo còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ (10.692.000 đồng x 11 tháng) là 117.612.000 đồng và số tiền nợ gốc học phí còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ (6.116.000 x 11 tháng) là 67.276.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn không đồng ý trả cho Công ty V, bởi chi phí đào tạo phi công ông T là người có trách nhiệm chi trả và để ông T có công việc với mức lương ổn định. Từ ngày 19/6/2020, ông T không còn làm việc cho Công ty V nên ông T không đồng ý trả nữa.

- Nguyên đơn không đồng ý đối với yêu cầu phản tố của Công ty V về việc yêu cầu ông T phải bồi thường số tiền 75.000 USD (tương đương số tiền 1.650.000.000 đồng), bởi đây là số tiền mà ông T tự bỏ ra để được đi học khóa đào tạo phi công, không phải do Công ty V chi trả để đào tạo nhân viên, không phải là thiệt hại đối với Công ty V. Ông T chỉ đồng ý bồi thường khi có thiệt hại thực tế xảy ra và phải có tài liệu, chứng cứ chứng minh cụ thể. Bị đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh có thiệt hại xảy ra khi ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn nên không có căn cứ để buộc nguyên đơn bồi thường.

Bị đơn, Công ty Cổ phần Hàng không V có ông Trương Công H đại diện theo ủy quyền trình bày:

Thỏa thuận đào tạo được ký trước khi các bên ký kết Hợp đồng lao động. Trong trường hợp này ông T được xem là người được VietJ tuyển vào để đào tạo nghề để làm việc cho VietJ. Quan hệ này được điều chỉnh bởi quy định tại Điều 61 Bộ luật Lao động. Theo khoản 3 Điều 61 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải ký hợp đồng đào tạo với người học nghề theo quy định của Luật Giáo dục Nghề nghiệp. Như vậy, trước ngày 30/04/2018 (ngày có hiệu lực của hợp đồng lao động) giữa ông T và Công ty V chưa hình thành quan hệ lao động mà chỉ là qua hệ giữa người học nghề với Công ty. Theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 39 Luật Giáo dục Nghề nghiệp quy định về Hợp đồng đào tạo có quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng và cam kết của người học về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp.

Như vậy, thỏa thuận về trách nhiệm bồi thường thiệt hại và cam kết thời hạn làm việc của ông T (người học) cho Công ty V là thỏa thuận hợp pháp.

Mục đích của Công ty V khi ký kết Thỏa thuận đào tạo với ông T là đạt được cam kết của ông T duy trì quan hệ lao động với Công ty trong ít nhất 03 năm. Nếu ông T vi phạm cam kết này thì mục đích của Công ty V trong Thỏa thuận đào tạo sẽ không đạt được. Mục đích của Công ty khi đưa ra ràng buộc cam kết thời hạn làm việc sau khi đào tạo là nhằm bảo đảm số lượng lao động, giảm các chi phí như chi phí tuyển dụng, chi phí huấn luyện, chi phí điều chỉnh kế hoạch vận hành và các chi phí khác liên quan... Khi người học nghề vi phạm thời hạn cam kết làm việc, ngoài bị thiệt hại về chi phí tuyển dụng, huấn luyện, điều chỉnh kế hoạch vận hành và các chi phí liên quan khác, Công ty V còn bị mất cơ hội thu được lợi ích từ việc duy trì quan hệ lao động với người học nghề.

Ông T có thực hiện thủ tục yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và Công ty V đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với ông T với điều kiện ông T phải hoàn thành tất cả các nghĩa vụ với Công ty V theo đúng cam kết và phải tuân thủ đúng quy trình xin nghỉ việc theo quy định của luật chuyên ngành về hàng không dân dụng.

Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông T, ông T có nghĩa vụ hạn chế thực hiện quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong thời hạn làm việc cam kết. Khi ký kết Thỏa thuận đào tạo, ông T đã hiểu rõ rằng ông T tự nguyện chấp thuận hạn chế thực hiện quyền đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với Công ty V trong thời hạn cam kết làm việc (3 năm tính từ ngày 30/04/2018). Đổi lại cho hạn chế thực hiện quyền này là cơ hội được huấn luyện để trở thành phi công của Công ty V với mức thu nhập rất cao. Chấp nhận hạn chế này của ông T hoàn toàn có sự cân nhắc chứ không phải bị ép buộc. Khi đã chấp nhận hạn chế này thì việc ông T thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong thời hạn làm việc cam kết, cho dù việc chấm dứt đó là hợp pháp hay không hợp pháp, sẽ tất yếu dẫn đến hệ quả là ông T vi phạm cam kết về thời hạn làm việc trong Thỏa thuận đào tạo. Vi phạm này làm phát sinh nghĩa vụ bồi thường cho Công ty 75.000 USD theo Thỏa thuận đào tạo. Việc Công ty giảm lương của ông T trong điều kiện dịch bệnh nếu không được ông T đồng ý sẽ làm phát sinh quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 35 của Bộ luật Lao động hoặc quyền yêu cầu Công ty trả đủ lương theo hợp đồng lao động. Với việc lựa chọn thực hiện phương án đơn phương chấm dứt quan hệ lao động, ông T xem như đã chấp nhận vi phạm cam kết về thời hạn làm việc quy định trong Thỏa thuận đào tạo, ông T phải bồi thường cho Công ty V số tiền là 75.000 USD tương đương số tiền 1.650.000.000 đồng. Ngoài ra ông T còn phải trả số tiền chi phí đào tạo còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ và số tiền hỗ trợ học phí còn lại mà ông T chưa trả cho Công ty V.

Về nghĩa vụ bồi thường 75.000 USD của ông T trong Thỏa thuận đào tạo, tính hợp pháp của cam kết thời hạn làm việc và quy định về nghĩa vụ bồi thường số tiền 75,000 USD, bị đơn cho rằng: Thỏa thuận đào tạo là hợp đồng đào tạo được điều chỉnh bởi Luật Giáo dục Nghề nghiệp. Điểm đ khoản 1 Điều 39 Luật Giáo dục Nghề nghiệp bắt buộc hợp đồng đào tạo phải có quy định về trách

nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng và khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự quy định “*Cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng.*”. Trong Bộ luật Dân sự và Luật Giáo dục Nghề nghiệp không có bất kỳ quy định nào “cấm” các bên trong hợp đồng đào tạo thỏa thuận trước một mức bồi thường cho một hành vi vi phạm. Vì vậy thỏa thuận đền bù là một thỏa thuận hợp pháp, có hiệu lực đối với Công ty V và ông T, và phải được chủ thể khác tôn trọng. Theo Điều 5 (Cam kết bồi thường) và Mục 13 Phụ lục 01 của Thỏa thuận đào tạo, hai bên đã thống nhất: “Ông T chấp nhận bồi thường cho Công ty V số tiền 75.000 USD trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trước khi kết thúc thời hạn cam kết làm việc (3 năm tính từ ngày 30/04/2018)”. Theo quy định khoản bồi thường 75.000 USD này gồm có hai nội dung là bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo cộng với thiệt hại khác gây ra cho Công ty. Việc xác định thiệt hại do một phi công được Công ty đào tạo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn cam kết làm việc rất khó xác định trên thực tế vì có liên quan đến những hoạt động khác của Công ty như chi phí tuyển dụng, dự phòng nhân sự, chi phí duy trì giấy phép huấn luyện nhân viên hàng không ... Vì vậy, Công ty V và ông T đã thống nhất số tiền ông T phải bồi thường cho Công ty là 75.000 USD nếu ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi kết thúc thời hạn cam kết làm việc 03 năm. Việc thống nhất mức bồi thường này không buộc Công ty phải chứng minh mức thiệt hại thực tế khi yêu cầu bồi thường, đây là mức bồi thường được thỏa thuận trước, được áp dụng khi ông T vi phạm thời hạn cam kết làm việc cho Công ty trong 03 năm.

Với những lý do trên, bị đơn đề nghị Tòa án chấp nhận yêu cầu phản tố buộc ông T bồi thường cho Công ty V số tiền 75.000USD (tương đương 1.650.000.000 đồng) như đã thỏa thuận trong Thỏa thuận đào tạo mà hai bên đã ký ngày 06/10/2017. Đồng thời Công ty V yêu cầu ông T phải hoàn trả cho Công ty V chi phí đào tạo còn lại và số tiền nợ gốc còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ. Công ty V yêu cầu ông T phải hoàn trả cho Công ty V chi phí đào tạo còn lại là 106.920.000 đồng (10.692.000 đồng x 10 tháng), thanh toán số tiền nợ gốc còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ là 61.160.000 đồng (6.116.000 x 10 tháng). Tổng cộng, ông T phải trả cho Công ty V số tiền là 1.818.080.000 đồng.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc Công ty V phải trả 02 tháng lương gồm tháng 4,5/2020 còn nợ là 11.800.000 đồng, Công ty V không đồng ý bởi các lý do sau:

- Vấn đề pháp lý liên quan đến việc Công ty trả tiền lương cho ông T thấp hơn mức thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Quyết định giảm lương của Công ty V được ban hành sau khi đã cân nhắc nhằm bảo đảm những lợi ích tốt nhất cho người lao động. Trong thời kỳ đại dịch (2019 – 2022), doanh nghiệp kinh doanh vận tải như Công ty V là một trong những doanh nghiệp chịu tác động trực tiếp khi Chính phủ áp dụng các biện pháp chống dịch. Trong hoàn cảnh đó, Công ty V hoàn toàn có quyền áp dụng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Tuy nhiên, với trách nhiệm của một doanh nghiệp lớn, Ban Giám đốc của Công ty V hiểu rằng trong thời kỳ dịch bệnh, việc tìm một việc làm mới trong ngành hàng không là một điều hoàn toàn không tưởng; và việc chấm dứt hợp đồng lao động với hàng ngàn nhân viên sẽ lập tức tạo ra sự bất ổn cho xã hội. Ngược lại, việc duy trì mức lương thông thường trong điều kiện không có chuyến bay thì Công ty sẽ sớm lâm vào tình trạng kiệt quệ tài chính. Vì vậy, Ban Giám đốc Công ty đã cố gắng hết mức có thể để đảm bảo mức sống bình thường cho nhân viên của Công ty trong hoàn cảnh rất khó khăn đó. Đến thời điểm hiện tại, sau gần 03 năm chống chọi với đại dịch, Công ty V chưa bao giờ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động dù có đủ cơ sở pháp lý để thực hiện quyền này. Có thể nói, quyết định giảm lương của nhân viên là phương án nhân văn có mục đích cứu người lao động và cũng để cứu Công ty trong thời kỳ đại dịch. Phương án này đã được hầu hết nhân viên của Công ty đồng tình vì nó tốt hơn nhiều so với kết quả mất việc làm và phải đi tìm việc trong thời đại dịch. Tất cả người lao động của Công ty hiểu rằng, việc Ban Giám đốc cố gắng duy trì thu nhập cho nhân viên trong thời kỳ đại dịch là sự cố gắng phi thường. Trong thời gian qua không một nhân viên nào tranh chấp với Công ty về việc giảm lương ngoài ông T. Thời gian làm việc của phi công là rất ít trong thời kỳ đại dịch. Trong thời kỳ đại dịch, số lượng chuyến bay thương mại của Công ty bị giảm đến mức bằng gần bằng 0. Phi công phải giảm giờ bay rất nhiều. Việc Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đồng nghĩa với việc phải bảo đảm mức lương cơ bản của phi công mặc dù thời gian thực hiện nhiệm vụ rất ít. Việc đàm phán với từng người lao động về việc giảm lương là không khả thi. Với quy mô trên 6.000 lao động tại thời điểm diễn ra đại dịch, việc tổ chức đàm phán và ký kết thỏa thuận điều chỉnh lương với từng người lao động là không thể thực hiện. Với sự đồng tình của nhân viên trong việc giảm lương trong thời kỳ đại dịch, hàng tháng Công ty thông báo mức lương bị giảm cho người lao động trước khi chi trả và xem đây là biện pháp thay thế cho việc ký kết một thỏa thuận điều chỉnh tiền lương.

- Nguyên nhân khiến ông T quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Theo thông tin từ dữ liệu tính lương của Công ty, tổng chi phí tiền lương, Bảo hiểm và thuế thu nhập cá nhân Công ty trả cho ông T trong 3 tháng, tháng 4, 5, 6/2020 khoản 25 triệu đồng/tháng. Mức thu nhập này Công ty cho rằng là đủ để ông T duy trì cuộc sống bình thường tại Thành phố Hồ Chí Minh. Bản thân ông T trong quá trình hòa giải cũng đồng ý việc giảm lương để duy trì quan hệ lao động là quyết định đúng đắn của Công ty V. Tuy nhiên, điều ông T bức xúc là Công ty lại cản trở số nợ ông cam kết trả hàng tháng vào số lương đã giảm, làm cho thu nhập của ông giảm đến mức ông không thể duy trì cuộc sống. Ông T sẽ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu Công ty chịu xem xét yêu cầu tạm ngưng trừ nợ. Như vậy, nguyên nhân dẫn đến quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông T là do bức xúc khi bị trừ nợ vào lương chứ không phải là do Công ty giảm lương. Có thể nói việc giảm lương của Công ty đã được ông T ngầm chấp nhận bởi tính hợp tình, hợp lý của nó.

Căn cứ vào những lý do nêu trên, đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu trả tiền lương còn nợ tháng 4,5/2020 như ông T đã yêu cầu.

Đối với yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông T, Công ty V không có ý kiến vì hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty V đến nay cũng đã hết thời hạn hợp đồng.

Bản án lao động sơ thẩm số 19/2022/LĐ - ST ngày 05/4/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, đã tuyên:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c, khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 227, Điều 228, Điều 273, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điểm b khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 37, Điều 61, Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 68, Điều 77 Luật Hàng không Dân dụng Việt Nam năm 2006 sửa đổi, bổ sung năm 2014; Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội; khoản 7 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 09/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009;

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Huỳnh Phú T:

1.1/ Ông Huỳnh Phú T được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần Hàng không V kể từ ngày 19/6/2020.

1.2/ Buộc Công ty Cổ phần Hàng không V phải trả cho ông Huỳnh Phú T số tiền lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 còn nợ là 11.800.000 đồng.

2/ Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V:

2.1/ Buộc ông Huỳnh Phú T có nghĩa vụ thanh toán số tiền: Phí đào tạo còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ: 10.692.000 đồng x 10 tháng = 106.920.000 đồng và số tiền nợ gốc học phí còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ: 6.116.000 đồng x 10 tháng = 61.160.000 đồng. Tổng cộng, ông T phải trả số tiền 168.080.000 đồng.

Do Công ty Cổ phần Hàng không V còn nợ lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 của ông T là 11.800.000 đồng nên được căn trừ vào nghĩa vụ của ông T thì ông Huỳnh Phú T còn phải trả cho Công ty Cổ phần Hàng không V số tiền là 156.280.000 đồng.

Phương thức và thời hạn thanh toán: Việc thanh toán được thực hiện ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Thi hành tại cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền. Trường hợp, ông Huỳnh Phú T chậm thực hiện nghĩa vụ thì còn phải chịu 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.

2.2/ Bác yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Hàng không V về việc yêu cầu ông Huỳnh Phú T bồi thường thiệt hại số tiền là 1.650.000.000 đồng.

3/ Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Huỳnh Phú T phải nộp án phí là 4.688.400 đồng; Công ty Cổ phần Hàng không V phải nộp án phí đối với yêu cầu phản tố không được chấp nhận là 1.650.000.000 đồng và tiền án phí đối với yêu cầu thanh toán tiền lương còn thiếu là 11.800.000 đồng là 37.236.000 đồng nhưng được căn trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 20.516.960 đồng theo

Biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2019/0068804 ngày 27/11/2020 của Chi cục thi hành án dân sự quận Tân Bình nên còn phải nộp thêm số tiền là 16.719.040 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 18/4/2022, bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V kháng cáo với một phần bản án sơ thẩm, đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương còn thiếu của tháng 4, 5/2020 và đề nghị chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc buộc nguyên đơn phải bồi thường cho bị đơn số tiền 75.000USD (tương đương 1.650.000.000 đồng).

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V có ông Trương Công H là người đại diện theo ủy quyền trình bày kháng cáo của bị đơn đối với một phần bản án sơ thẩm:

- Đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương còn thiếu của tháng 4, 5/2020. Với lý do bản án đã bỏ qua, không xem xét đến tính hợp tình, hợp lý của quyết định giảm lương của Công ty V trong thời kỳ đại dịch. Thay vì lựa chọn phương án thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do chịu tác động của đại dịch, Công ty V đã quyết định giảm lương của người lao động nhằm giúp người lao động vẫn có thu nhập để duy trì cuộc sống trong thời kỳ đại dịch. Nguyên nhân ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do Công ty V trừ nợ vào số lương đã bị giảm chứ không phải do quyết định giảm lương.

- Đề nghị chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc buộc nguyên đơn phải bồi thường cho bị đơn số tiền 75.000USD (tương đương 1.650.000.000 đồng). Lý do là Thỏa thuận đào tạo được hai bên giao kết trên tinh thần tự nguyện và hợp pháp. Hai bên đã thỏa thuận về thời hạn cam kết làm việc sau khi đào tạo và mức bồi thường khi người lao động vi phạm cam kết về thời hạn làm việc sau khi được đào tạo. Đây là thỏa thuận hợp pháp. Ông T không yêu cầu Tòa án tuyên vô hiệu phần thỏa thuận bồi thường trong Thỏa thuận đào tạo. Các thỏa thuận trên không vi phạm điều cấm của luật nên Tòa án phải tôn trọng thỏa thuận của các bên. Việc Tòa án yêu cầu bị đơn cung cấp bằng chứng chứng minh thiệt hại đã làm sai lệch ý chí và mục đích của các bên khi giao kết Thỏa thuận đào tạo.

Về chức năng là cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định Công ty V cũng như Trung tâm huấn luyện bay VietJ có, đây là ngành nghề kinh doanh đặc biệt, Công ty V có đủ điều kiện kinh doanh dịch vụ đào tạo, huấn luyện nhân viên hàng không, chứng cứ chứng minh là Giấy chứng nhận phê chuẩn số 00003-ATO ngày 10/10/2017 của Cục Hàng không Việt Nam chứng nhận Trung tâm đào tạo VietJ đã hoàn toàn đáp ứng các quy định tại Phần 7 và Phần 9 của Bộ quy chế an toàn hàng không về cơ sở huấn luyện và

được phê chuẩn là tổ chức huấn luyện thực hiện các khóa huấn luyện theo phụ lục đính kèm. Công ty V không cung cấp được Giấy chứng nhận cơ sở đủ điều kiện đào tạo huấn luyện nhân viên hàng không.

Bị đơn cho rằng quan hệ giữa nguyên đơn và bị đơn trong quá trình thực hiện Thỏa thuận đào tạo là quan hệ dân sự, không phải quan hệ lao động. Tuy nhiên không giải thích được lý do tại sao trong Thỏa thuận đào tạo lại ghi nhận nội dung Công ty V trả lương hàng tháng cho ông T trong quá trình học là 4.400.000 đồng/tháng. Do Công ty V có chức năng là cơ sở giáo dục nghề nghiệp nên Thỏa thuận đào tạo hay còn gọi là hợp đồng đào tạo có thỏa thuận về mức bồi thường thiệt hại khi vi phạm hợp đồng. Tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định cá nhân, pháp nhân được quyền tự do thỏa thuận. Điều 419, Điều 360 Bộ luật Dân sự năm 2015 cũng quy định về vấn đề bồi thường thiệt hại khi vi phạm hợp đồng. Khi ký kết Thỏa thuận đào tạo, ông T đã chấp nhận hạn chế về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong thời hạn tối thiểu là 3 năm. Việc ông T vi phạm cam kết tại Thỏa thuận đào tạo thì phải bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận là 75.000USD. Đây là mức thỏa thuận bồi thường giữa hai bên mà VietJ không cần phải chứng minh các khoản thiệt hại trực tiếp mà người lao động gây ra bởi hai bên đã thỏa thuận về mức bồi thường thiệt hại.

Về chi phí đào tạo hay học phí là nghĩa vụ mà người học phải trả cho Công ty V. Bản thân ông T cũng biết rõ Công ty V đã tạo điều kiện cho ông T rất nhiều khi chấp nhận cho ông T đào tạo. Giá thị trường đào tạo phi công tại thời điểm năm 2017 không dưới 4 tỷ đồng.

Đề nghị Cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa án sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư Đoàn Minh Hải trình bày:

Việc ông Huỳnh Phú T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật, đảm bảo đúng thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đồng thời, việc Công ty V cắt giảm lương nhân viên không được ông T đồng ý nên ông T được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Chi phí đào tạo khóa huấn luyện phi công do ông T chi trả, Công ty không chi trả, thỏa thuận này là thỏa thuận độc lập với hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty V và không phát sinh thiệt hại nên ông T không có nghĩa vụ bồi thường. Đối với kháng cáo của bị đơn về việc bị đơn phải trả tiền lương tháng 4, 5/2020 còn thiếu cho ông T, nhận thấy quá trình thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty V đã tự ý giảm lương của người lao động mà không thỏa thuận. Đề nghị Cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Nguyên đơn ông Huỳnh Phú T và ông Đoàn Anh T là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cùng thống nhất trình bày:

Trước khi khởi kiện nguyên đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V. Do đó, khi khởi kiện nguyên đơn chỉ yêu cầu Công ty Cổ phần Hàng không V thanh lý hợp đồng lao động với nguyên đơn, chi trả phần

lương những tháng đã trả không đủ cho nguyên đơn (số tiền lương 02 tháng còn thiếu là 44.613.481 đồng, sau này xác định là 11.800.000 đồng), chốt trả sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Trả bản chính bằng cấp giấy tờ cho nguyên đơn. Do không hiểu rõ các quy định của pháp luật nên nguyên đơn nghĩ rằng thanh lý hợp đồng cũng là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên đã trình bày yêu cầu được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để bị đơn thực hiện các công việc khi kết thúc hợp đồng lao động giữa hai bên như trả tiền lương còn thiếu, chốt sổ BHXH. Đối với bản án sơ thẩm, nguyên đơn không có kháng cáo, nguyên đơn đồng ý thanh toán số tiền phí đào tạo còn lại chưa hoàn trả đủ là 106.920.000 đồng và số tiền nợ gốc học phí còn lại là 61.160.000 đồng, tổng cộng là 168.080.000 đồng. Nhưng đề nghị nguyên đơn cho trả dần trong 10 tháng còn lại theo như thoả thuận tại hợp đồng lao động. Đối với kháng cáo của bị đơn, nguyên đơn không đồng ý vì bị đơn không thanh toán đủ tiền lương tháng 4, 5/2020 theo đúng thoả thuận tại hợp đồng lao động và bị đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh thiệt hại đã xảy ra do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn nên nguyên đơn không có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại. Đề nghị Cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đối với kháng cáo của bị đơn, nhận thấy cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty V trả tiền lương còn thiếu tháng 4, 5/2020 cho nguyên đơn là có căn cứ bởi Công ty V tự ý giảm lương cơ bản của người lao động mà không đạt được thoả thuận với người lao động là không đúng quy định. Đối với kháng cáo đề nghị chấp thuận yêu cầu phản tố của bị đơn đối với yêu cầu nguyên đơn phải bồi thường thiệt hại với số tiền là 75.000USD do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, theo thoả thuận đào tạo và phụ lục 01 kèm theo thì chi phí đào tạo là 35.000USD, nhân viên là người trả chi phí đào tạo, Công ty V không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh các thiệt hại phát sinh khác theo thoả thuận tại Thoả thuận đào tạo, Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu phản tố này của bị đơn là có căn cứ. Đối với những sai sót tại bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, đề nghị điều chỉnh cho chính xác, đúng quy định của pháp luật.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V nằm trong thời hạn luật định, phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp: Cấp sơ thẩm xác định ông Huỳnh Phú T có địa chỉ cư trú tại quận Tân Bình nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Tân Bình là đúng qui định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.3] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn Công ty V thanh lý hợp đồng lao động, chi trả tiền lương còn nợ là 11.800.000 đồng; yêu cầu chốt trả sổ bảo hiểm xã hội và trả bản chính bằng cấp giấy tờ cho nguyên đơn là các yêu cầu về quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn phát sinh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên. Việc bị đơn yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn bồi thường cho số tiền 75,000USD (tương đương 1.650.000.000 đồng) như đã thỏa thuận trong Thỏa thuận đào tạo mà hai bên đã ký ngày 06/10/2017, đồng thời yêu cầu nguyên đơn phải hoàn trả chi phí đào tạo còn lại là 106.920.000 đồng và thanh toán số tiền nợ gốc còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ là 61.160.000 đồng với số tiền tổng cộng là 1.818.080.000 đồng là các yêu cầu về quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn phát sinh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên. Do đó Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là chưa chính xác. Cần xác định đây là tranh chấp lao động về “đòi tiền lương”, “đòi học phí, hỗ trợ tiền học phí còn thiếu theo hợp đồng lao động” theo quy định tại khoản 1 Điều 32 và “yêu cầu bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận đào tạo” là tranh chấp về học nghề liên quan đến lao động theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.4] Về phạm vi xét xử phúc thẩm:

Căn cứ quy định tại Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, “Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị.”

Đối với những nội dung không bị kháng cáo mà Cấp sơ thẩm nhận định chưa rõ và áp dụng pháp luật chưa đúng, Cấp phúc thẩm chỉ điều chỉnh, bổ sung, xác định lại cho đúng quy định pháp luật chuyên ngành cũng như quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Cấp sơ thẩm cần lưu ý, khắc phục những vi phạm tố tụng tương tự trong khi giải quyết các hồ sơ vụ án khác theo thẩm quyền.

[1.5] Về địa chỉ thường trú của nguyên đơn, bản án sơ thẩm ghi “địa chỉ thường trú: 326 ấp 30/4, phường Xuân K, quận N, thành phố Cần Thơ”, tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác định lại địa chỉ thường trú này, qua kiểm tra tài liệu chứng cứ là Sổ hộ khẩu gia đình được cấp năm 1996 ghi nhận địa chỉ “326 đường pho, xóm, ấp 30/4, phường Xuân Khánh, thành phố Cần Thơ, tỉnh Cần Thơ”, tại trang 19 của Sổ hộ khẩu gia đình này, theo ghi nhận của Công an Thành phố Cần Thơ, tỉnh Cần Thơ ngày 11/10/1999 thì thay đổi cả hộ về số 12/6 Tổ 5 KV4 Đường 30/4, phường Xuân Khánh, thành phố Cần Thơ, tỉnh Cần

Thơ. Nay là 12/6 Đường 30/4, phường Xuân K, quận N, thành phố Cần Thơ. Cấp phúc thẩm xác định lại địa chỉ thường trú của nguyên đơn cho chính xác.

[1.6] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 24/8/2020, nguyên đơn yêu cầu “Công ty Cổ phần Hàng không V thanh lý hợp đồng lao động với nguyên đơn, chi trả phần lương những tháng đã trả không đủ cho nguyên đơn (số tiền lương 02 tháng còn thiếu là 44.613.481 đồng), chốt trả sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Trả bản chính bằng cấp giấy tờ cho nguyên đơn”. Trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn không có đơn thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện nào khác.

Tại Thông báo về việc thụ lý vụ án số 24/TB-TLVA ngày 08/10/2020, Tòa án nhân dân quận Tân Bình xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “đòi tiền lương” đối với yêu cầu của nguyên đơn theo Đơn khởi kiện nói trên.

Quá trình chuẩn bị xét xử, tại Biên bản hòa giải ngày 22/3/2021, 13/5/2021 và ngày 23/11/2021, Cấp sơ thẩm ghi nhận ý kiến của đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu của nguyên đơn thành hai yêu cầu: Yêu cầu thanh lý hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty V và yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương còn nợ tháng 4, 5/2020 là 11.800.000 đồng. Đây là lỗi đánh máy và thiếu kiểm tra của Cấp sơ thẩm cũng như của đương sự, không ghi nhận chính xác yêu cầu khởi kiện ban đầu khi không có thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện.

Tại bản án sơ thẩm, Cấp sơ thẩm ghi nhận tại phiên tòa đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu của nguyên đơn là yêu cầu được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương còn nợ tháng 4, 5/2020 với số tiền là 11.800.000 đồng. Cấp sơ thẩm ghi nhận yêu cầu của nguyên đơn tại phiên tòa về việc “Yêu cầu được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V” là xác định không chính xác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Thực tiễn quan hệ lao động giữa hai bên xác định: Trong quá trình ký kết và thực hiện hợp đồng lao động ký ngày 30/4/2018, ngày 17/5/2020 ông T đã gửi đơn thông báo về việc xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và kiến nghị thanh lý hợp đồng, ngày 20/5/2020 Công ty V ra quyết định số 185 về việc áp dụng chính sách lương mới trong giai đoạn dịch Covid – 19, ngày 10/6/2020 ông T tiếp tục đề nghị thanh lý hợp đồng lao động, đến ngày 19/6/2020 ông T chính thức nghỉ việc tại Công ty V cho đến nay. Như vậy ông T đã thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nên không cần thiết phải yêu cầu được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nữa. Phía người sử dụng lao động (bị đơn) tuy cho rằng nguyên đơn vi phạm thời hạn báo trước theo quy định của Công ty nhưng không có yêu cầu phản tố về việc yêu cầu tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là trái pháp luật. Trong vụ kiện này, ông T đã gửi đơn thông báo về việc xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và kiến nghị thanh lý hợp đồng ngày 17/5/2020, đến ngày 19/6/2020 ông T chính thức nghỉ việc tại Công ty V, như vậy nguyên đơn đã thực hiện thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn quy định tại

điểm b khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012. Cấp sơ thẩm cần xác định người lao động ông Huỳnh Phú T đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động VJC6170/VJ-HĐLĐ ngày 30/4/2018 với Công ty Cổ phần Hàng không V đúng quy định của pháp luật, không phải tuyên xử với nội dung là “Ông Huỳnh Phú T được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần Hàng không V kể từ ngày 19/6/2020” tại phần Quyết định của Bản án sơ thẩm.

[1.7] Về yêu cầu phản tố của bị đơn được Cấp sơ thẩm chấp nhận, không bị kháng cáo là yêu cầu ông Huỳnh Phú T chỉ trả cho Công ty V số tiền tổng chi phí đào tạo còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ là 106.920.000 đồng. Nguyên đơn không đồng ý trả cho bị đơn khoản chi phí đào tạo này. Bản án sơ thẩm tuyên buộc ông Huỳnh Phú T có nghĩa vụ thanh toán số tiền chi phí đào tạo còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ là 106.920.000 đồng. Do nguyên đơn không kháng cáo nên không xem xét. Tuy nhiên cần xác định số tiền “chi phí đào tạo” mà bị đơn yêu cầu này theo đúng ý nghĩa mà nó thể hiện. Cụ thể:

- Khoản (a) Điều 2 “cam kết của nhân viên” tại Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 quy định nhân viên phải trả chi phí đào tạo là 35.000USD, học viên phải thanh toán trước 17.500USD và số tiền 17.500USD còn lại học viên thanh toán bằng cách VietJ trừ 486USD mỗi tháng từ lương của nhân viên trong vòng 36 tháng.

- Tuy nhiên theo Hợp đồng lao động VJC6170/VJ-HĐLĐ ngày 30/4/2018 thì khoản cần trừ vào lương hàng tháng 17.500USD này được hai bên xác nhận là 50% học phí.

Như vậy cùng một khoản tiền nhưng trên hợp đồng đào tạo nghề và hợp đồng lao động lại có cách gọi khác nhau.

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “*Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.*” và khoản 1 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012 “*Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.*”, xác định chi phí đào tạo phải phát sinh từ kinh phí của người sử dụng lao động.

Trong quan hệ lao động khi Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí. Do đó không có quy định về học phí.

Áp dụng tương tự áp luật, căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 29 Luật Giáo dục Nghề nghiệp năm 2014 thì “*Học phí là khoản tiền mà người học phải nộp cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp để bù đắp chi phí đào tạo và chi phí tuyển sinh.*”

Như vậy khoản tiền được ghi nhận là chi phí đào tạo là 35.000USD tại Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 quy định nhân viên phải trả cho Công ty V phải được xác định là học phí.

Thỏa thuận này của hai bên là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2012 về việc người sử dụng lao động không được thu học phí của người lao động khi tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình. Tuy nhiên do hai bên không có tranh chấp, ông T đã đóng 50% chi phí đào tạo (chính xác là học phí) khi giao kết Thỏa thuận đào tạo và Công ty V đã thực hiện cân trừ 50% học phí còn lại vào lương được 26 tháng/36 tháng theo hợp đồng lao động. Do đó cần ghi nhận lại nội dung đã tuyên đối với yêu cầu phản tố này như sau: “Buộc ông Huỳnh Phú T có nghĩa vụ thanh toán số tiền học phí còn lại mà ông T chưa thanh toán bằng phương thức cân trừ vào lương hàng tháng do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là 106.920.000 đồng.”

[1.8] Về yêu cầu phản tố của bị đơn là yêu cầu ông Huỳnh Phú T chi trả cho Công ty V khoản tiền hỗ trợ học phí còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ là 61.160.000 đồng. Trong thỏa thuận đào tạo không có bất kỳ thỏa thuận nào ghi nhận việc Công ty V hỗ trợ học phí cho nhân viên Huỳnh Phú T, chỉ có tại Điều 3 khoản 3.1 điểm a của Hợp đồng lao động VJC6170/VJ-HĐLĐ ngày 30/4/2018 ghi nhận nội dung mức lương cho vị trí Cơ phó có khoản cân trừ *“Hoàn trả hỗ trợ học phí (10.000USD), Công ty V sẽ trừ 6.116.000 đồng (tương đương 278USD) vào tiền lương mỗi tháng của nhân viên. Số tiền 6.116.000 đồng này sẽ được cân trừ bắt đầu từ tháng đầu tiên của nhân viên sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong vòng 36 tháng. Số tiền này sẽ không được hoàn trả sau khi kết thúc hợp đồng.”*. Quá trình chuẩn bị xét xử, Cấp sơ thẩm không làm rõ thỏa thuận này, không xác định đây là khoản tiền học phí mà nhân viên phải trả hay là khoản tiền Công ty V hỗ trợ học phí khi nhân viên tham gia khóa đào tạo nào mà sau khi kết thúc học và làm việc cho Công ty, nhân viên phải hoàn trả lại tiền hỗ trợ học phí này cho Công ty V; hay đây là khoản tiền học phí nhân viên phải hỗ trợ thêm cho Công ty V khi ký kết và thực hiện hợp đồng lao động sau khi được đào tạo và không có quyền yêu cầu hoàn trả lại khi kết thúc hợp đồng. Do nguyên đơn xác nhận còn nợ bị đơn số nợ học phí này trong quá trình chuẩn bị xét xử, nhưng tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn ông T đồng ý thanh toán số tiền nợ gốc còn lại mà ông T chưa hoàn trả đủ, Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu phản tố này của bị đơn là có cơ sở. Tuy nhiên, theo Điều 3 khoản 3.1 điểm a của Hợp đồng lao động VJC6170/VJ-HĐLĐ ngày 30/4/2018 thì đây là số tiền hỗ trợ học phí còn lại, nhưng phần quyết định của Bản án sơ thẩm tuyên ghi là số tiền nợ gốc học phí còn lại là chưa chính xác, cần ghi nhận đầy đủ tên của số nợ này là số nợ hỗ trợ học phí còn lại.

[2] Xét kháng cáo của bị đơn:

[2.1] Quan hệ lao động giữa hai bên:

Căn cứ nội dung được ghi nhận tại trang 1 Thỏa thuận đào tạo được lập ngày 06/10/2017 giữa Công ty Cổ phần Hàng không V và ông Huỳnh Phú T thể hiện Công ty V có nhu cầu tuyển dụng nhân viên có đủ năng lực làm việc

theo nội dung được mô tả trong Chương trình đính kèm và yêu cầu nhân viên cần có các kỹ năng phù hợp với công việc được giao, do đó nhân viên phải tham gia và hoàn thành khóa học được mô tả trong Chương trình học. Đây là quan hệ lao động phát sinh từ việc người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề theo quy định tại khoản 1 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2012.

Tại Điều 6 của Thỏa thuận đào tạo này cũng ghi nhận nội dung “Trong thời gian bay huấn luyện, nhân viên được trả lương 4.400.000 đồng/tháng. Việc trả lương này của Công ty V cho ông T hàng tháng càng thể hiện rõ hơn đây là quan hệ pháp luật về lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, không phải là quan hệ dân sự như đại diện theo ủy quyền của bị đơn đã xác định.

Sau khi việc học nghề kết thúc, hai bên đã ký kết hợp đồng lao động ngày 30/4/2018 với thời hạn hợp đồng là 3 năm từ 30/4/2018 đến 30/4/2021.

Nguyên đơn, bị đơn đều xác định lương cơ bản được Công ty V trả cho ông Huỳnh Phú T là 27.700.000 đồng. Hai bên đều xác định ngày 17/5/2020 ông T đã gửi đơn thông báo về việc xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V và kiến nghị thanh lý hợp đồng, ngày 20/5/2020 Công ty V ra quyết định số 185 về việc áp dụng chính sách lương mới trong giai đoạn dịch Covid – 19, ngày 10/6/2020 ông T tiếp tục đề nghị thanh lý hợp đồng lao động, cho đến nay. Nguyên đơn và bị đơn không tranh chấp về khoản tiền lương tháng 6/2020 đã được Công ty V trả cho ông Huỳnh Phú T.

[2.2] Xét yêu cầu của bị đơn về việc đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương còn thiếu của tháng 4, 5/2020. Nhận thấy:

Theo xác nhận của cả hai bên, mức tiền lương cơ bản mà Công ty V phải trả cho ông T là 27.700.000 đồng/tháng. Theo tài liệu Phiếu lương tháng 4/2020 và Phiếu lương tháng 5/2020 do bị đơn cung cấp (APR 2020 PAYSLIP và MAY 2020 PAYSLIP) thì Tiền lương cơ bản mỗi tháng giảm còn 13.850.000 đồng. Hai tháng (4,5/2020) giảm là 27.700.000 đồng. Việc Công ty V trình bày lý do “bản án sơ thẩm đã bỏ qua, không xem xét đến tính hợp tình, hợp lý của quyết định giảm lương của Công ty V trong thời kỳ đại dịch; Thay vì lựa chọn phương án thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do chịu tác động của đại dịch, VietJ đã quyết định giảm lương của người lao động nhằm giúp người lao động vẫn có thu nhập để duy trì cuộc sống trong thời kỳ đại dịch.”, Hội đồng xét xử nhận định đây là lý do xuất phát từ một bên là người sử dụng lao động, không bảo đảm thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động. Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.*”. Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “*Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận*”. Mức tiền lương mà người sử dụng lao động phải trả cho công việc, việc làm mà người lao động phải thực

hiện là một trong những nội dung chủ yếu được các bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, việc giảm lương của người lao động từ phía người sử dụng lao động mà không có sự đồng ý, sự thỏa thuận từ phía người lao động là vi phạm quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2012 về sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động. Để thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động: *“Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động”* theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 nhưng *“Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.”* hoặc áp dụng quy định về tiền lương ngừng việc tại khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012 về việc *“Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch ho, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.”*

Trong vụ kiện này, nguyên đơn chỉ yêu cầu bị đơn trả tiền lương còn thiếu của tháng 4,5/2020 là 11.800.000 đồng là có lợi cho bị đơn. Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ. Vì vậy không chấp nhận kháng cáo của bị đơn đối với nội dung Cấp sơ thẩm đã giải quyết về việc chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

[2.3] Về chức năng cơ sở đủ điều kiện đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không cũng như cơ sở giáo dục nghề nghiệp, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

- Căn cứ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 1 Nghị định 92/2016/NĐ-CP ngày 01/7/2016 của Chính phủ quy định về các ngành nghề kinh doanh có điều kiện trong lĩnh vực hàng không dân dụng. Theo quy định tại Điều 24 Nghị định này thì ***“Điều kiện kinh doanh dịch vụ đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không là được Cục Hàng không Việt Nam cấp Giấy chứng nhận cơ sở đủ điều kiện đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không khi đáp ứng đủ các yêu cầu sau: (1) Yêu cầu về tổ chức bộ máy, cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giảng viên quy định, tại Điều 25, 26 của Nghị định này; và (2) Yêu cầu về chương trình đào tạo, giáo trình, tài liệu đào tạo huấn luyện do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định.”*** Công ty V không cung cấp được Giấy chứng nhận cơ sở đủ điều kiện đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không này. Tài liệu bị đơn cung cấp là Giấy chứng nhận phê chuẩn số 00003-ATO ngày 10/10/2017 của Cục Hàng không Việt Nam có nội dung chứng nhận Trung tâm đào tạo VietJ đã hoàn toàn đáp ứng các quy định tại Phần 7 và Phần 9 của Bộ quy chế an toàn hàng không về cơ sở huấn luyện và được phê chuẩn là tổ chức huấn luyện thực hiện các khóa huấn luyện theo phụ lục đính kèm, không phải là Giấy chứng nhận cơ sở đủ điều kiện đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không.

- Công ty Cổ phần Hàng không V cũng như Trung tâm đào tạo VietJ không có chức năng kinh doanh dịch vụ đào tạo huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không, không thuộc một trong các dạng hình thức và loại hình tổ chức của cơ sở giáo dục nghề nghiệp được quy định tại Điều 5 Luật Giáo dục Nghề nghiệp năm 2014. Theo quy định tại Điều 51 Luật Giáo dục Nghề nghiệp năm 2014 thì doanh nghiệp có hai trong các quyền trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp là: *“1. Được thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đào tạo nhân lực trực tiếp cho hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ trong doanh nghiệp và cho xã hội; 2. Được đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp để tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác;...”* tuy nhiên Công ty V không đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

[2.4] Xét yêu cầu của bị đơn về việc đề nghị chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc buộc nguyên đơn phải bồi thường cho bị đơn số tiền 75.000USD (tương đương 1.650.000.000 đồng), Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

- Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 là Hợp đồng đào tạo nghề được quy định tại khoản 1 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012. Đây là hợp đồng theo mẫu do người sử dụng lao động soạn thảo.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không được thu học phí. Thỏa thuận nhân viên phải trả chi phí đào tạo là 35.000USD theo Thỏa thuận đào tạo cũng như thỏa thuận cần trừ 50% học phí là 17.500USD vào tiền lương hàng tháng của người lao động theo hợp đồng lao động là vi phạm pháp luật về lao động. Theo phân tích tại mục [1.5] nói trên, cần xác định đây là khoản học phí mà người học phải trả theo Thỏa thuận đào tạo. Không phải là khoản chi phí đào tạo mà người sử dụng lao động đã bỏ ra theo quy định tại khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định.

Khoản 2 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo là hai trong số các nội dung chủ yếu của Hợp đồng đào tạo nghề.

Công ty V cũng như Trung tâm đào tạo VietJ không đăng ký hoạt động là Cơ sở giáo dục nghề nghiệp, việc bị đơn áp dụng quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 39 Luật Giáo dục Nghề nghiệp bắt buộc hợp đồng đào tạo phải có quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng là không đúng quy định. Do đó cần áp dụng các quy định tại Điều 61, Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012 khi giải quyết tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề là Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017. Đồng thời cần áp dụng quy định tại khoản 3 Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2012 về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương trái pháp luật là phải chịu hoàn trả chi phí đào tạo. Do người lao động phải trả học phí khi giao kết và thực hiện Thỏa thuận đào tạo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định của pháp luật nên không có nghĩa

vụ hoàn trả chi phí đào tạo. Cấp sơ thẩm nhận định như trên trong trường hợp này là có căn cứ.

Kiểm tra, đối chiếu, phân tích tài liệu chứng cứ Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 về cam kết bồi thường và mức bồi thường, nhận thấy:

- Điểm gạch ngang đầu dòng thứ 2 Khoản (c) Điều 2 “cam kết của nhân viên” tại Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 quy định “Nhân viên phải **cam kết sẽ bồi thường** số tiền 35.000USD” nếu “sau khi hoàn thành khóa học, **nhân viên phải làm việc tối thiểu 3 năm liên tục** cho Công ty V kể từ ngày hoàn thành khóa học trừ khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn này. (theo ghi nhận tại Điểm gạch ngang đầu dòng thứ 2 Khoản (c) Điều 2 thì 35.000USD này là chi phí đào tạo.)
- Khoản (a) Điều 5 về “Cam kết bồi thường” tại Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 quy định “Nhân viên phải cam kết bồi thường số tiền toàn bộ chi phí đào tạo cộng với các thiệt hại khác gây ra cho Công ty theo phụ lục số 1 đính kèm, **nếu: (a) Chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V trước thời hạn** theo khoản c mục 2 của Thỏa thuận này. (b)...”
- Tại mục 11 Phụ lục 01 thì **Tổng chi phí đào tạo là 35.000USD**; Khoản (a) Điều 2 thể hiện **nhân viên phải trả chi phí 35.000USD đào tạo**.
- Tại mục 13 Phụ lục 01 thì Số tiền đền bù **tổng chi phí đào tạo và các thiệt hại phát sinh khác là 75.000USD và các chi phí phát sinh**.

Như vậy, trên cùng một văn bản là Thỏa thuận đào tạo và Phụ lục 01 được các bên ký kèm theo Thỏa thuận đào tạo trong cùng một ngày, tại các Điều khoản khác nhau nói trên đã quy định các mức bồi thường thiệt hại khác nhau theo cấp độ tăng dần.

Căn cứ quy định tại:

+ Khoản 6 Điều 404 Bộ luật Dân sự năm 2015: *“Trường hợp bên soạn thảo đưa vào hợp đồng nội dung bất lợi cho bên kia thì khi giải thích hợp đồng phải theo hướng có lợi cho bên kia.”*

+ Khoản 2 Điều 405 Bộ luật Dân sự năm 2015: *“Trường hợp hợp đồng theo mẫu có điều khoản không rõ ràng thì bên đưa ra hợp đồng theo mẫu phải chịu bất lợi khi giải thích điều khoản đó.”*

+ Khoản 3 Điều 405 Bộ luật Dân sự năm 2015: *“Trường hợp hợp đồng theo mẫu có điều khoản miễn trách nhiệm của bên đưa ra hợp đồng theo mẫu, tăng trách nhiệm hoặc loại bỏ quyền lợi chính đáng của bên kia thì điều khoản này không có hiệu lực, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.”*

và các nguyên tắc chung khi giải thích hợp đồng và hợp đồng theo mẫu.

Hội đồng xét xử phúc thẩm xác định thỏa thuận về bồi thường thiệt hại **tổng chi phí đào tạo và các thiệt hại phát sinh khác là 75.000USD** theo khoản (a) Điều 5 về “Cam kết bồi thường” và mục 13 Phụ lục 01 Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 là không có hiệu lực.

Đối với “cam kết của nhân viên” tại Điểm gạch ngang đầu dòng thứ 2 Khoản (c) Điều 2 tại Thỏa thuận đào tạo ngày 06/10/2017 quy định “Nhân viên phải **cam kết sẽ bồi thường** số tiền 35.000USD”, theo ghi nhận tại Điểm gạch ngang đầu dòng thứ 2 Khoản (c) Điều 2 thì 35.000USD này là chi phí đào tạo và tại Khoản (a) Điều 2 thể hiện **nhân viên phải trả chi phí 35.000USD đào tạo**. Số tiền 35.000USD này, ông T đã phải thanh toán trước 17.500USD và số tiền 17.500USD còn lại học viên thanh toán bằng cách VietJ trừ 486USD mỗi tháng từ lương của nhân viên trong vòng 36 tháng đã thanh toán được 26 tháng/36 tháng, số nợ chi phí đào tạo 10 tháng còn lại đã được Cấp sơ thẩm tuyên buộc ông T cho Công ty V khi giải quyết yêu cầu phản tố về việc đòi chi phí đào tạo của bị đơn. Chi phí đào tạo do nguyên đơn bỏ ra nên nguyên đơn không phải bồi thường.

Ngoài ra, căn cứ quy định tại Điều 413 Bộ luật Dân sự năm 2015 về nghĩa vụ không thực hiện được do lỗi của một bên *“Trong hợp đồng song vụ, khi một bên không thực hiện được nghĩa vụ của mình do lỗi của bên kia thì có quyền yêu cầu bên kia vẫn phải thực hiện nghĩa vụ đối với mình hoặc hủy bỏ hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại.”*; Căn cứ khoản 1 Điều 428 Bộ luật Dân sự năm 2015 về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng quy định *“Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định.”* và căn cứ quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, trong vụ kiện này, người lao động là ông Huỳnh Phú T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định của pháp luật do người sử dụng lao động vi phạm về nghĩa vụ thanh toán tiền lương theo thỏa thuận hợp đồng lao động, nên người lao động không phải bồi thường thiệt hại.

Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu phản tố này của bị đơn là có căn cứ.

[2.5] Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Do vụ án được thụ lý sau ngày 01/01/2017, trong phần quyết định của bản án sơ thẩm, Cấp sơ thẩm đã tuyên dư khi ghi nhận nội dung “áp dụng khoản 7 Điều 27 Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009”, Cấp phúc thẩm bỏ nội dung này trong phần quyết định án. Chỉ áp dụng Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Ông Huỳnh Phú T phải chịu án phí đối với yêu cầu phản tố của bị đơn được chấp nhận tính trên số tiền 168.080.000 đồng với án phí là 4.688.400 đồng;

Công ty Cổ phần Hàng không V phải nộp án phí sơ thẩm là 37.236.000 đồng đối với yêu cầu phản tố không được chấp nhận tính trên số tiền là 1.650.000.000 đồng và tiền án phí đối với yêu cầu nguyên đơn được chấp nhận tính trên số tiền là 11.800.000 đồng.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Căn cứ khoản 5 Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, bị đơn phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V.

- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 19/2022/LĐ - ST ngày 05/4/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Căn cứ khoản 1 khoản 3 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 227, Điều 228, Điều 273, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Khoản 6 Điều 404, khoản 2 và 3 Điều 405, Điều 413, khoản 1 Điều 428 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 31, Điều 35, điểm b khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 37, Điều 42, Điều 61, Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 68, Điều 77 Luật Hàng không Dân dụng Việt Nam năm 2006 sửa đổi, bổ sung năm 2014; Điểm e khoản 1 Điều 1, Điều 24 Nghị định số 92/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01/7/2016; Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội; Luật thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Xác định ông Huỳnh Phú T đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần Hàng không V đúng quy định pháp luật. Hợp đồng lao động số VJC6170/VJ-HĐLĐ ngày 30/4/2018 chấm dứt kể từ ngày 19/6/2020.

1/ Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Huỳnh Phú T: Buộc Công ty Cổ phần Hàng không V phải trả cho ông Huỳnh Phú T số tiền lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 còn nợ là 11.800.000 (Mười một triệu tám trăm nghìn) đồng.

2/ Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Cổ phần Hàng không V về việc:

- Buộc ông Huỳnh Phú T có nghĩa vụ thanh toán số tiền học phí còn lại mà ông T chưa thanh toán bằng phương thức cắt trừ vào lương hàng tháng do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là 106.920.000 (một trăm lẻ sáu triệu chín trăm hai mươi nghìn) đồng;

- Buộc ông Huỳnh Phú T có nghĩa vụ thanh toán số tiền nợ hỗ trợ học phí còn lại mà ông T chưa thanh toán bằng phương thức cắt trừ vào lương hàng tháng do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là 61.160.000 (sáu mươi một triệu một trăm sáu mươi nghìn) đồng;

Tổng cộng, ông Huỳnh Phú T phải trả số tiền 168.080.000 (một trăm sáu mươi tám triệu không trăm tám mươi nghìn) đồng.

Do Công ty Cổ phần Hàng không V còn nợ lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 của ông Huỳnh Phú T là 11.800.000 (Mười một triệu tám trăm nghìn) đồng nên ông Huỳnh Phú T còn phải trả cho Công ty Cổ phần Hàng không V số tiền là 156.280.000 (một trăm năm mươi sáu triệu hai trăm tám mươi nghìn) đồng.

Việc thanh toán được thực hiện ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Thi hành tại cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

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.

3/ Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Hàng không V về việc yêu cầu ông Huỳnh Phú T bồi thường thiệt hại với số tiền là 1.650.000.000 (Một tỷ sáu trăm năm mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

4/ Về án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn Ông Huỳnh Phú T phải chịu án phí là 4.688.400 (Bốn triệu sáu trăm tám mươi tám nghìn bốn trăm) đồng;

Công ty Cổ phần Hàng không V phải nộp án phí sơ thẩm là 37.236.000 (Ba mươi bảy triệu hai trăm ba mươi sáu nghìn) đồng, nhưng được căn trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã tạm nộp là 20.516.960 (Hai mươi triệu năm trăm mười sáu nghìn chín trăm sáu mươi) đồng, theo Biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2019/0068804 ngày 27/11/2020 của Chi cục thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty Cổ phần Hàng không V còn phải nộp số tiền là 16.719.040 (Mười sáu triệu bảy trăm mười chín nghìn không trăm bốn mươi) đồng.

5/ Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty Cổ phần Hàng không V phải chịu án phí phúc thẩm là 300.000 đồng nhưng được căn trừ vào số tiền 300.000 đồng đã tạm nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2021/0031294 ngày 19/4/2022 của Chi cục thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

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.

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

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;

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

- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân Q.Tân Bình;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q.Tân Bình;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

Nguyễn Ngọc Tài