

Bản án số: 824/2017/LĐ-ST

Ngày: 06/7/2017.

V/v: Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

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

Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Xuân.

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Võ Thị Hoài Nam.

Bà Nguyễn Thị Bích Thủy.

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy.

Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:

Ông Phan Ngọc Khanh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 30 tháng 6 năm 2017 và ngày 06 tháng 7 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh để xét xử sơ thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 03/LĐST ngày 12 tháng 4 năm 2016 về “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 939/2017/QĐXX-ST ngày 05 tháng 6 năm 2017, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Lee C.

Sinh năm 1955. Quốc tịch: Hàn Quốc.

Địa chỉ: 205, 6-D, S, Seoul, Korea.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Trần Nguyễn Tâm H. Sinh năm 1987.

Địa chỉ: Phòng 2, Tầng Y Tòa nhà F, số 2 đường T, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty D.

Địa chỉ: 74, đường C, khu C, Khu đô thị A, phường P, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Han K.

Quốc tịch: Hàn Quốc; hộ chiếu số AA cấp ngày 10/5/2001 tại Hàn Quốc.

Địa chỉ thường trú: 153-71 G, Seoul, Korea.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Hồng Y.

Địa chỉ: 614/76A1, tổ B, khu phố A, phường B, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Lee C có bà Trần Nguyễn Tâm H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Lee C (Ông Lee), hộ chiếu số M do Bộ Ngoại giao và Thương mại Hàn Quốc cấp ngày 22/6/2015, hộ khẩu thường trú tại: 205, 6-D, S, Seoul,

Korea là nguyên đơn trong vụ án tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bị đơn là Công ty D.

Do quen biết và là bạn bè với nhau nên nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của Công ty D ông Han K có thỏa thuận miệng làm việc với nhau qua email. Ông Lee đã đồng ý làm việc cho ông Han K là người đại diện theo pháp luật của Công ty D từ ngày 01/3/2013. Và ông Lee được Công ty D xin gia hạn giấy phép lao động lần 01: Ngày 04/7/2015 đến 09/6/2017. Như vậy, cho đến thời điểm này ông Lee vẫn còn làm việc cho Công ty D.

Việc cấp giấy phép lao động cho ông Lee C do Công ty D đi xin cho ông Lee C.

Hợp đồng lao động không có chữ ký của hai bên là do ông Han K đã chuyển qua email cho ông Lee, vì quá tin tưởng và là bạn với nhau ở Hàn Quốc nên ông Lee không yêu cầu ông Han K phải đưa cho ông Lee hợp đồng lao động. Giữa hai người tự thỏa thuận trả lương cho ông Lee qua tài khoản của ông Han K tại Ngân hàng của Hàn Quốc cụ thể là Ngân hàng S và Ngân hàng W.

Qua đơn yêu cầu thu thập chứng cứ của nguyên đơn, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã thu thập được chứng cứ tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Theo Công văn số 29784/SLĐTBXH-VL, ngày 01/12/2016 đã cung cấp cho Tòa. Chứng minh được giữa ông Lee và Công ty D có mối quan hệ lao động, và ông Lee đã làm việc tại Công ty D như đã trình bày trong Đơn khởi kiện và bản khai đã nộp tại Tòa.

Cụ thể, theo Công văn số 29784/SLĐTBXH-VL ngày 01 tháng 12 năm 2016 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh phúc đáp Văn bản số 3603/TATP-TLĐ của Tòa án nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh, thì Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh xác nhận đã cấp Giấy phép lao động cho ông Lee làm việc tại Công ty D với vị trí “Quản lý công trình”, số giấy phép là 33974/SHCM, thời hạn giấy phép lao động từ ngày 04/7/2013 đến 03/7/2015 và được cấp gia hạn lần 01 với thời gian làm việc từ ngày 04/7/2015 đến 09/6/2017. Đồng thời, Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cũng có đính kèm bản sao Giấy phép lao động đã cấp lại để cung cấp cho Tòa.

Ngoài ra, tại bản khai ngày 20/5/2016 và theo “Giấy xác nhận đặt tiền gửi” đã nộp cho Tòa, khoảng thời gian từ ngày 01/3/2013 cho đến hết tháng 02 năm 2015, ông Lee đã làm việc tại Công ty D với mức lương là 6.000.000 Won Hàn Quốc/tháng. Và từ tháng 3/2015 trở đi, ông Lee đã được Công ty D tăng lương lên 6.500.000 Won Hàn Quốc/tháng. Cụ thể theo “Giấy xác nhận đặt tiền gửi”, vào ngày 04 tháng 5 năm 2015, ông Lee đã nhận lương của tháng 3 là 6.500.000 Won Hàn Quốc. Sau đó, từ tháng 5/2015 trở đi, ông Lee nhận được khoản tiền lương chuyển khoản là 6.500.000 Won Hàn Quốc cho các tháng lương tiếp theo. Như vậy, tiền lương của ông Lee trong khoảng thời gian làm việc từ tháng 6 đến tháng 7 năm 2015 là 6.500.000 Won Hàn Quốc/tháng, tương đương 133.510.000 đồng tiền Việt Nam.

Vào ngày 26/7/2015 ông Lee C nhận được cuộc gọi của ông Han K nói ông đừng đến Công ty làm việc. Nhưng ông Lee vẫn đến Công ty, Công ty D không cho ông Lee vào làm việc. Và từ ngày đó đến nay ông Lee không được làm việc tại Công ty D và ông Lee cũng không nhận được bất kỳ văn bản nào cho ông nghỉ việc.

Do đó, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã nộp bản khai bổ sung đề nghị Tòa giải quyết vụ án theo Đơn khởi kiện và buộc Công ty D phải thanh toán và bồi thường cho ông Lee như sau:

1. Tiền lương làm việc từ ngày 26/6/2015 đến ngày 26/7/2015:

Từ ngày 26/6/2015 đến ngày 26/7/2015, ông Lee đã làm việc cho Công ty D mà chưa được trả lương. Do đó, đề nghị Tòa xét buộc Công ty D phải trả một tháng tiền lương cho khoảng thời gian từ ngày 26/6/2015 đến 26/7/2015 mà Công ty D chưa trả cho ông Lee với số tiền là 6.500.000 Won Hàn Quốc, tương đương 133.510.000 đồng (Căn cứ theo tỷ giá ngoại tệ bán ra của Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại Thương Việt Nam (Ngân hàng Vietcombank) niêm yết vào ngày 21/02/2017 giữa Won Hàn Quốc và Đồng Việt Nam là Won/VND=20.54).

2. Tiền lương cho những ngày không được làm việc:

Công ty D phải thanh toán tiền lương trong những ngày ông Lee không được làm việc từ ngày 26/7/2015 đến ngày 22/3/2017 cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012. Theo đó, số tiền lương Công ty D phải trả cho những ngày ông Lee không được làm việc tạm tính đến ngày 22/3/2017 là:

$(6.500.000 \text{ Won} \times 20 \text{ tháng} + 6.500.000 \text{ Won} \times 2 \text{ tháng}) = 143.000.000 \text{ Won}$ Hàn Quốc tương đương là 2.937.220.000 đồng.

3. Trợ cấp thôi việc:

Do ông Lee không muốn trở lại làm việc cho Công ty D, vì vậy yêu cầu Công ty D trả trợ cấp thôi việc cho ông Lee theo quy định tại Điều 48 của Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012, cụ thể là:

Tiền trợ cấp thôi việc: $02 \text{ năm} \times 6.250.000 \text{ Won} \times \frac{1}{2} = 6.250.000 \text{ Won}$ Hàn Quốc, tương đương 128.375.000 đồng.

4. Bồi thường tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước việc chấm dứt hợp đồng lao động:

Công ty D phải bồi thường cho ông Lee một khoản tiền tương ứng với tiền lương cho những ngày Công ty D không thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (45 ngày) theo quy định tại Điều 42 của Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 là:

$(6.500.000 \text{ Won}/26 \text{ ngày làm việc}) \times 45 \text{ ngày} = 11.250.000 \text{ Won}$ Hàn Quốc, tương đương 231.075.000 đồng.

Đề nghị Tòa buộc Công ty D phải trả cho ông Lee tổng cộng số tiền là 3.430.180.000 đồng (Ba tỷ bốn trăm ba mươi triệu một trăm tám mươi ngàn đồng).

Bà Nguyễn Thị Hồng Y là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty D trình bày:

Trong hồ sơ nhân sự của Công ty D không có hợp đồng lao động của ông Lee C và Công ty D. Ông Lee C không phải là người lao động trong Công ty. Trong bảng lương của toàn bộ nhân viên trong Công ty bị đơn cung cấp cho Tòa không có tên ông Lee C.

Do ông Lee C và ông Han K là bạn của nhau tại Hàn Quốc. Ông Lee C có nhu cầu muốn sinh sống, làm việc tại Việt Nam nên có nhờ ông Han K xin dùm giấy phép lao động để ông Lee C được cấp thẻ tạm trú tại Việt Nam. (Vì ông Han K người đại diện theo pháp luật của Công ty D tại Việt Nam).

Nhưng sau khi đến Việt Nam ông Lee không làm việc gì cho Công ty D, vì vậy không có hợp đồng lao động nào được ký kết giữa hai bên. Công ty cũng không giao cho ông Lee làm việc gì trong Công ty. Ông Lee tự hoạt động với tư cách cá nhân ông (ai nhờ gì thì ông Lee làm nấy). Đôi lúc ông Han cũng có nhờ ông Lee và qua lại với nhau trong công việc.

Đến cuối tháng 8/2015 giữa hai ông có mâu thuẫn nghiêm trọng. Ông Han K không đồng ý giúp đỡ cho ông Lee ở lại Việt Nam, nên ông Han K đã trả lại giấy phép lao động cho ông Lee và yêu cầu ông Lee phải trả lại thẻ tạm trú cho ông Han K. Nhưng hai bên không liên lạc được với nhau. Và ông Han K cũng không biết hiện nay ông Lee C cư trú ở đâu.

Nay ông Lee C khởi kiện Công ty D và yêu cầu khởi kiện của ông Lee C quá bất ngờ đối với Công ty D. Vì từ thời gian đó đến nay ông Lee C không đến Công ty yêu cầu, khiếu nại bất cứ việc gì như thanh toán tiền lương, và những quyền lợi liên quan đến ông tại Công ty D.

Với những yêu cầu khởi kiện trên của ông Lee C, Công ty D không đồng ý trả bất kỳ khoản tiền nào mà ông Lee yêu cầu. Vì giữa ông Lee C và Công ty D không có quan hệ lao động, không có hợp đồng lao động, không có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty D đối với ông Lee C.

Trong quá trình tố tụng tại Tòa án, theo yêu cầu của phía nguyên đơn đề nghị Tòa án thu thập chứng cứ tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã có công văn gửi Sở Lao động về việc cấp giấy phép lao động đối với nguyên đơn. Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã có Công văn số 10865/SLĐTBXH-VL ngày 11/5/2017 trả lời những nội dung mà Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã yêu cầu.

Tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và trình bày:

Giữa nguyên đơn và bị đơn đã phát sinh quan hệ lao động. Vì chính phía bị đơn đã xin giấy phép lao động cho nguyên đơn và đã xin gia hạn cấp giấy phép lao động cho nguyên đơn, tuy nhiên hiện nay phía nguyên đơn cũng không có hợp đồng lao động để xuất trình vì phía bị đơn và nguyên đơn là bạn thân nên hai bên không ký kết hợp đồng lao động. Khi phía bị đơn gửi hợp đồng lao động qua email cho nguyên đơn để nguyên đơn xem xét, tuy nhiên hiện nay nguyên đơn cũng không còn giữ email, vì lâu rồi nên nguyên đơn đã xóa email.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động phía đại diện pháp luật của bị đơn đã viết giấy ủy quyền cho nguyên đơn đi dự họp hội nghị hai lần, chứng tỏ nguyên đơn là người của phía bị đơn, vì nếu không làm cho phía bị đơn thì bị đơn không thể ủy quyền cho nguyên đơn đi dự họp được.

Khi nhận được được điện thoại của đại diện pháp luật của bị đơn thông báo cho nguyên đơn nghỉ việc, nguyên đơn có đến cơ quan làm việc nhưng bảo vệ của phía bị đơn không cho vào, vì vậy nguyên đơn không thể đến làm việc, tuy nhiên nguyên đơn cũng không có tài liệu nào để xuất trình vì nguyên đơn không biết tiếng Việt, không biết thủ tục pháp luật của Việt Nam nên nguyên đơn không có văn bản khiếu nại đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền và cũng không có tài liệu chứng cứ gì để chứng minh là ông được phía nguyên đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và cho thôi việc.

Tại phiên tòa đại diện của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử tuyên bố bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị bị đơn bồi thường tổng số tiền đến ngày 09/6/2017 là 3.969.100.000 đồng.

Tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Phía bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Giữa nguyên đơn và bị đơn hoàn toàn không có quan hệ lao động phát sinh. Nguyên đơn chưa bao giờ ký kết hợp đồng lao động với bị đơn. Giữa nguyên đơn và người đại diện pháp luật của bị đơn vốn dĩ là bạn bè thân thiết của nhau. Do đó, vì nguyên đơn muốn sang Việt Nam làm ăn nên có nhờ đại diện pháp luật của bị đơn xin giấy phép lao động. Đúng là phía bị đơn có xin giúp nguyên đơn giấy phép lao động và một lần gia hạn giấy phép lao động. Ngoài ra có hai lần đại diện bị đơn với tư cách là bạn thay mặt đại diện pháp luật của bị đơn đi dự hội nghị để về báo cáo lại cho bạn vì nguyên đơn nắm được chuyên môn.

Nguyên đơn cũng chưa bao giờ đến cơ quan của bị đơn để lao động. Còn việc nguyên đơn xuất trình giấy tờ chuyển tiền, bị đơn không chấp nhận vì người chuyển tiền là một người khác chứ không phải là đại diện pháp luật của bị đơn, có thể trùng tên. Nhưng người chuyển tiền không có địa chỉ, không có chứng minh thư, không năm sinh, thậm trí nội dung chuyển tiền cũng không ghi nội dung là trả tiền lương. Cho nên tất cả các yêu cầu của nguyên đơn đều không có căn cứ pháp lý. Do đó, đề nghị Tòa bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa đại diện Viện kiểm sát Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

Về thủ tục tố tụng: Đây là vụ kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định định tại Khoản 3 Điều 31 Bộ luật tố tụng dân sự . Đồng thời nguyên đơn là người nước ngoài, bị đơn là một pháp nhân nước ngoài

có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh nên theo quy định tại Điều 35 bộ luật tố tụng dân sự vụ kiện thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Về nội dung: Xét quan hệ lao động đã được ký kết giữa một bên là nguyên đơn ông Lee C (gọi tắt là ông Lee) và một bên là bị đơn Công ty D (gọi tắt là Công ty D). Hội đồng xét xử xét thấy: Đúng là giữa ông Han K (gọi tắt là ông Han) và ông Lee C là hai người bạn theo sự thừa nhận của hai bên, ông Lee C có nhờ ông Han K là người đại diện cho Công ty D xin giấy phép lao động và xin gia hạn giấy phép lao động. Và theo tài liệu cung cấp của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh là Công ty D đã làm thủ tục trình Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh xin giấy phép lao động cho ông Lee C và xin gia hạn cấp phép lao động cho ông Lee C.

Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật sau khi xin giấy phép lao động đáng lẽ ra hai bên đương sự phải tiến hành ký kết hợp đồng lao động, nhưng căn cứ các tài liệu có trong hồ sơ và được thẩm vấn công khai tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận là hai bên chưa ký kết hợp đồng lao động.

Mặt khác, bị đơn hiện nay không thừa nhận là nguyên đơn là người lao động của bị đơn. Các tài liệu mà bị đơn xuất trình như hồ sơ bảng trả lương của Công ty bị đơn hoàn toàn không có tên nguyên đơn là người lao động. Nguyên đơn cũng thừa nhận là hai bên chưa ký hợp đồng lao động, và nguyên đơn không có một tài liệu, chứng cứ nào chứng minh rằng nguyên đơn là người lao động cho bị đơn.

Chứng cứ tài liệu nguyên đơn đưa ra là hai giấy ủy quyền của bị đơn ủy quyền cho nguyên đơn đi dự hội nghị, nhưng tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của bị đơn cho rằng vì là bạn cho nên đại diện pháp luật phía bị đơn ủy quyền cho phía nguyên đơn đi dự hội nghị để về báo cáo nguyên đơn chứ hoàn toàn không có quan hệ lao động giữa nguyên đơn và phía bị đơn.

Chứng cứ thứ hai nguyên đơn nêu ra là việc chuyển tiền của ông Han K cho nguyên đơn, tại phiên tòa bị đơn không chấp nhận và cho rằng người chuyển tiền là một người khác chứ không phải là người đại diện pháp luật của bị đơn, có thể trùng tên. Nhưng người chuyển tiền không có địa chỉ, không có chứng minh thư, không năm sinh, thậm chí nội dung chuyển tiền cũng không ghi nội dung là trả tiền lương. Cho nên tất cả các yêu cầu của nguyên đơn đều không có căn cứ pháp lý. Lời trình bày của đại diện ủy quyền của bị đơn là có căn cứ và có cơ sở chấp nhận.

Phía nguyên đơn cho rằng khi nhận được điện thoại của đại diện pháp luật phía bị đơn về việc yêu cầu nguyên đơn thôi việc, nguyên đơn có đến Công ty của bị đơn làm việc nhưng bảo vệ không cho vào. Nhưng đây chỉ là lời khai của nguyên đơn, phía bị đơn không chấp nhận. Mặt khác, nếu đúng là ông Lee C là người lao động của Công Ty D, khi được phía bị đơn cho thôi việc trái pháp luật, thì nguyên đơn phải trình báo tại cơ quan quản lý lao động tại địa phương nơi bị đơn có trụ sở, hoặc ít nhất nguyên đơn phải có văn bản gửi các cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền tại địa phương, hoặc phía nguyên đơn phải yêu cầu phía bị đơn có văn bản cho nguyên đơn thôi việc. Nhưng phía nguyên đơn hoàn toàn không có chứng cứ gì để chứng minh rằng nguyên đơn đã và đang làm việc cho bị đơn và đã bị phía bị đơn cho thôi việc.

Như vậy, với tất cả các tài liệu có trong hồ sơ vụ kiện, được thẩm vấn công khai tại phiên tòa, phía nguyên đơn không có một tài liệu, chứng cứ gì để chứng minh rằng giữa hai bên đã có quan hệ lao động. Và quan hệ lao động này đã được phía bị đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với phía nguyên đơn. Do vậy, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn cho rằng phía bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở và không được chấp nhận. Và do vậy các yêu cầu của phía nguyên đơn đề nghị Tòa án buộc bị đơn phải bồi thường toàn bộ số tiền phát sinh từ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở và không được chấp nhận.

Bởi các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32; Điều 37; Điều 38; Điều 39; Điều 266; Điều 267 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 15; Điều 16; Điều 22; Điều 23 của Bộ luật lao động 2012;

Căn cứ Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ - CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

Căn cứ Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 và Pháp lệnh về án phí lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Lee C đối với bị đơn Công ty D về việc nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lee C về việc yêu cầu bị đơn Công ty D phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

2.1. Tiền lương làm việc từ ngày 26/6/2015 đến ngày 26/7/2015: Số tiền 6.500.000 Won Hàn Quốc tương đương 133.510.000 đồng (Căn cứ theo tỷ giá ngoại tệ bán ra của Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam (Ngân Hàng Vietcombank) niêm yết vào ngày 21/02/2017 giữa Won Hàn Quốc và Đồng Việt Nam là Won/VND=20.54).

2.2. Tiền lương cho những ngày không được làm việc:

Từ ngày 26/7/2015 đến ngày 22/3/2017 cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012.
 $(6.500.000 \text{ Won} \times 20 \text{ tháng} + 6.500.000 \text{ Won} \times 2 \text{ tháng}) = 143.000.000 \text{ Won}$ Hàn Quốc tương đương 2.937.220.000 đồng.

2.3. Trợ cấp thôi việc: Do ông Lee không muốn trở lại làm việc cho Công Ty D, vì vậy yêu cầu Công Ty D trả trợ cấp thôi việc cho ông Lee theo quy định tại Điều 48 của Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012, cụ thể là: Tiền trợ cấp thôi việc: $02 \text{ năm} \times 6.250.000 \text{ Won} : \frac{1}{2} = 6.250.000 \text{ Won}$ Hàn Quốc, tương đương 128.375.000 đồng.

2.4. Bồi thường tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước việc chấm dứt hợp đồng lao động: (45 ngày) theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 là:

(6.500.000 Won/26 ngày làm việc) x 45 ngày = 11.250.000 Won Hàn Quốc, tương đương 231.075.000 đồng

Tổng cộng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường không được Tòa án chấp nhận là 3.969.100.000 đồng.

3. Án phí lao động sơ thẩm các đương sự không phải nộp.

Án xử sơ thẩm, các đương sự được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, Viện kiểm sát cùng cấp có quyền kháng nghị trong thời hạn 15 ngày, Viện kiểm sát nhân dân cấp cao có quyền kháng nghị trong thời hạn 01 tháng, kể từ ngày nhận được bản án.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao (1);
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM (1);
- Viện kiểm sát NDTPHCM (2);
- Cục THA Dân sự TP.HCM (1);
- Các đương sự (5);
- Lưu (15).

Tổng cộng: 25.

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

Nguyễn Văn Xuân