TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 615/2018/LĐ-PT
Ngày: 21-6-2018
V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động.

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng
Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang
Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, 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: Bà Huỳnh Thị Kim Tuyến - Kiểm sát viên.

Trong ngày 21 tháng 6 năm 2018, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 58/2017/TLPT-LĐ ngày 02/10/2017 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 1405/2017/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 2540/2018/QĐ-PT ngày 05 tháng 6 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông A, sinh năm 1980
Địa chỉ: đường Đ, phường P, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn*: Công ty B.
Trụ sở: No. 07-06, 7th Floor, Centro Mall, 8, Jalan Batu Tiga Lama, 41300 Klang, Selangor, Malaysia.
Văn phòng đại diện B tại Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ: đường Đ1, phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh
Người đại diện theo ủy quyền: Ông C, sinh năm 1992
Địa chỉ: đường Đ2, Phường P2, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 29/7/2016 đã được Đại sứ quán nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại Ma Lai Xi A hợp pháp hóa lãnh sự ngày 01/8/2016).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư D - Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Y Luật thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo*: Ông A là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 06/6/2016, các bản tự khai và tại phiên tòa sơ thẩm ông A là nguyên đơn trình bày:

Ông A thử việc tại Văn phòng đại diện Công ty B tại Tp. Hồ Chí Minh (gọi tắt là Văn phòng) từ tháng 5/2015. Đến ngày 27/7/2015, ông và Trưởng Văn phòng là bà E ký Hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm đến 27/7/2016, chức danh là Nhân viên kinh doanh, làm việc tại Văn phòng với mức lương chính mỗi tháng là 14.000.000 đồng (Mười bốn triệu đồng).

Ngày 20/11/2015, ông nhận được một Thông báo bằng tiếng Anh có chữ ký không phải của người đứng đầu và con dấu không phải của Văn phòng đại diện, nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông tại Văn phòng với lý do ông không hoàn thành công việc. Công ty thanh toán tiền lương tháng 11 (chỉ tính đến ngày 20/11/2015), trả thêm 01 tháng tiền lương tính đến ngày 20/12/2015 cho việc chấm dứt hợp đồng lao động và đã chuyển vào tài khoản của ông tổng số tiền là 20.592.258 đồng ngày 27/11/2015. Ông không đồng ý với thông báo này và ngày 23/11/2015 ông vẫn đến Văn phòng làm việc nhưng Công ty yêu cầu bảo vệ tòa nhà M không cho ông vào.

Trước đó, Công ty gửi ba (03) thông báo bằng thư điện tử vào các ngày 09/10/2015, 29/10/2015 và ngày 09/11/2015 nhắc nhở ông không hoàn thành công việc chỉ là cái cớ để ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 20/11/2015 và ông có phản hồi lại thư nhắc nhở này. Việc Công ty tự ý đặt ra các chỉ tiêu doanh số bán hàng cho nhân viên thuộc Văn phòng đại diện để làm căn cứ đuổi việc mà không dựa trên bất kỳ quy định hay thỏa ước nào với người lao động được pháp luật Việt Nam công nhận, không có sự đồng thuận của nhân viên là trái pháp luật, vi phạm nội dung hoạt động theo Giấy phép thành lập Văn phòng đại diện. Hợp đồng lao động ký kết giữa ông với bà E – Trưởng Văn phòng đại diện cũng không quy định mức độ cụ thể đánh giá như thế nào là không hoàn thành công việc. Ông A cho rằng Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 20/11/2015 không phải do Trưởng Văn phòng đại diện ký nên không hợp lệ, không đúng thẩm quyền và Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do ông không hoàn thành công việc, không cho ông đến Văn phòng làm việc là trái pháp luật nên ông khởi kiện yêu cầu buộc bị đơn phải hủy Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 20/11/2015; bồi thường cho ông tổng cộng số tiền là 143.150.000 đồng (Một trăm bốn mươi ba triệu một trăm năm mươi nghìn đồng), bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 20/11/2015 đến ngày 27/7/2016 (08 tháng 07 ngày) là: 115.150.000 đồng; hai tháng tiền lương là 28.000.000 đồng; đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN cho ông theo quy định và chốt sổ BHXH đến thời điểm ngày 27/7/2016.

Ngày 29/8/2016, ông A có đơn và tại phiên tòa sơ thẩm vẫn giữ ý kiến xin rút yêu cầu buộc Công ty phải nhận trở lại làm việc. Ông A không yêu cầu khởi kiện đối với Quyết định cho thôi việc do Công ty ban hành ngày 20/12/2015 vì

cho rằng Quyết định này ban hành sau Thông báo ngày 20/11/2015 nên không có giá trị. Việc Công ty ban hành Thông báo ngày 20/11/2015 và không cho ông vào làm việc là đã trái quy định pháp luật, vi phạm đến quyền lợi của ông nên ông vẫn giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện đã nêu trên.

Ông C là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty B (gọi tắt là Công ty) là doanh nghiệp thành lập và có trụ sở chính đóng tại Malaysia, thành lập Văn phòng đại diện tại Thành phố Hồ Chí Minh (gọi tắt là Văn phòng) theo Giấy phép số 41-000466 do Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh cấp lần đầu năm 2004, điều chỉnh lần thứ 8 năm 2015. Ông A làm việc tại Văn phòng từ tháng 5/2015. Đến ngày 27/7/2015, Trưởng Văn phòng lúc đó là bà E đại diện Công ty ký Hợp đồng lao động với ông A có thời hạn 01 năm, chức danh là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 14.000.000 đồng/tháng. Hợp đồng lao động ghi nhận các công việc ông A phải làm, gồm có: "Chịu trách nhiệm xúc tiến kinh doanh, đạt mục tiêu bán hàng và phát triển kế hoạch quảng bá sản phẩm được giao…". Với vị trí là nhân viên kinh doanh, từ khi vào làm việc ông A đã được Công ty thông báo, giao mục tiêu kinh doanh phải đạt được theo hàng tháng, hàng quý dựa trên Mục tiêu kinh doanh năm 2015 của Công ty ban hành, được thông báo đến tất cả các nhà quản lý, nhân viên kinh doanh các tiêu chí lợi nhuận (GM) đơn vị, cá nhân và phần thưởng kinh doanh. Mục tiêu kinh doanh bán hàng đạt lợi nhuận hàng tháng của ông A là 2300 USD, theo đó ông A phải liên lạc tìm kiếm khách hàng, giới thiệu sản phẩm và khi có khách hàng đồng ý hợp tác thì Công ty ký kết hợp đồng với khách hàng. Tuy nhiên trong thời gian làm việc tại Văn phòng, ông A không đáp ứng hiệu suất công việc theo tiêu chuẩn đánh giá của Công ty. Văn phòng đã gửi thông báo nhắc nhở, cảnh báo vào các ngày 09/10/2015, 29/10/2015, ngày 09/11/2015, có đề cập đến mục tiêu hàng tháng (GM) của ông A là 2300 USD và kết quả GM của ông A. Mặc dù có phản hồi lại các email nhắc nhở nhưng ông A vẫn không có bất cứ nổ lực nào để hoàn thành mục tiêu kinh doanh được giao.

Ngày 20/11/2015, Công ty gửi thư Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông A tại Văn phòng do chưa đáp ứng được hiệu suất công việc có xác nhận của ông G đại diện Văn phòng (được giao quyền Trưởng Văn phòng do bà E đã nghỉ việc) và ông K là đại diện pháp luật của Công ty. Thông báo nêu rõ không cần ông A phải làm việc trong thời hạn 30 ngày thông báo nhưng Công ty vẫn trả lương đầy đủ cho ông A đến ngày 20/11/2015 và thêm một tháng lương đến ngày 20/12/2015.

Ngày 23/11/2015, ông A vẫn đến Văn phòng đại diện đòi tiếp tục làm việc, gây nên sự hỗn loạn, tự ý xóa hết tất cả dữ liệu trên máy vi tính bàn nên Công ty yêu cầu bảo vệ tòa nhà đưa ông A ra ngoài.

Ngày 25/11/2015, Công ty gửi cho ông A Bản tóm tắt chi tiết phân bổ tiền lương tháng 11 và lương tháng 12 tính đến ngày 20/12/2015, khấu trừ 10.5% số tiền tham gia BHXH ông A phải nộp, còn lại số tiền là 20.592.258 đồng Công ty đã chuyển số tiền này vào tài khoản của ông A ngày 27/11/2015.

Ngày 20/12/2015, Văn phòng đại diện Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông A kể từ ngày 20/12/2015, liên hệ ông A đến nhận nhưng ông A không đến.

Ngày 21/12/2015, Văn phòng đại diện Công ty gửi Thông báo thay đổi nhân viên làm việc tại Văn phòng đến Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty đóng đầy đủ và chốt sổ BHXH cho ông A đến tháng 12/2015.

Như vậy, Công ty ban hành Thông báo ngày 20/11/2015 chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là đúng thẩm quyền, đúng quy định thông báo trước 30 ngày theo điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động. Lý do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ông A không hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ Luật Lao động mà trước đó Công ty đã nhiều lần nhắc nhở. Ông A cho rằng Hợp đồng lao động không thỏa thuận cụ thể mức độ hoàn thành công việc nên Công ty dựa vào lý do này để chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật là không đúng, với tính chất công việc là nhân viên kinh doanh thì khi vào làm việc ông A không thể nói là Công ty không giao cho ông chỉ tiêu cụ thể hoàn thành công việc. Do đó, Công ty không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông A.

Ông D là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là Công ty B thống nhất với nội dung trình bày của đại diện bị đơn. Ông đề nghị Hội đồng xét xử xem xét đánh giá tài liệu, chứng cứ của bị đơn và ý kiến của các bên trong quá trình tranh tụng tại phiên tòa để quyết định không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết vụ án: Nhận thấy Công ty B là thương nhân nước ngoài, thành lập Văn phòng đại diện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo Giấy phép số 41-000466 do Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh cấp, điều chỉnh lần thứ 8 ngày 07/12/2015. Văn phòng đại diện được tuyển dụng lao động là người Việt Nam để làm việc tại Văn phòng đại diện theo quy định tại các Điều 16, 17, 18 Luật Thương mại. Hợp đồng lao động số 27072015 ký ngày 27/7/2015 với ông A là đúng quy định nên có hiệu lực pháp luật. Quá trình thực hiện hợp đồng đã phát sinh tranh chấp, nguyên đơn bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do không đạt hiệu suất công việc nên nguyên đơn khởi kiện.

Theo nguyên đơn trình bày, Hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của doanh nghiệp không quy định chỉ tiêu phải đạt là bao nhiêu. Hợp đồng lao động chỉ ghi chức danh công việc là nhân viên kinh doanh và trả lương 14.000.000 đồng/tháng nên ông đã hoàn thành công việc. Việc Công ty áp đặt doanh số bán hàng cho nhân viên kinh doanh làm việc tại

Văn phòng đại diện là trái với nội dung quy định tại giấy phép thành lập và trái với quy định tại Điều 16, 17, 18 Luật Thương mại và Điều 16 Nghị định số 72/CP quy định chi tiết về hoạt động của Văn phòng đại diện. Nguyên đơn có nhận được 03 thư nhắc nhở của Công ty vào các ngày 09/10/2015, 29/10/2015, 09/11/2015 và ông có phản hồi lại. Nội dung các thông báo của Công ty đặt ra mức hiệu suất 2300 USD/tháng để nói rằng ông không đạt được hiệu suất làm việc chỉ là mưu đồ của Công ty muốn đuổi việc ông. Các chứng cứ do Công ty nộp trong hồ sơ về đánh giá báo cáo hàng quý là do Công ty tự soạn vì địa chỉ email ông sử dụng trong thời gian làm việc là do Công ty lập, ông không có mật khẩu riêng, hàng ngày khi đến công ty làm việc mở máy tính ra thì hộp thư của ông tự động cập nhật các thư Công ty gửi đến nên ông không lập và không biết những báo cáo đánh giá này. Lập luận này của nguyên đơn là không có cơ sở.

Căn cứ khoản 1 mục A Hợp đồng lao động về công việc nguyên đơn phải làm có ghi rõ "Chịu trách nhiệm xúc tiến kinh doanh, đạt mục tiêu bán hàng và quảng bá sản phẩm được giao". Công ty căn cứ mức lương của từng nhân viên để quy định về chỉ tiêu lợi nhuận (GM) phải đạt được trong tháng. Mức lương của nguyên đơn là 14.000.000 đồng/tháng thì mức chỉ tiêu phải đạt là 2300 USD. Chỉ tiêu này căn cứ vào Mục tiêu kinh doanh năm 2015 được Công ty thông báo đến tất cả các nhân viên kinh doanh, trong đó có nguyên đơn trong các buổi họp của Công ty. Việc nguyên đơn cho rằng công ty trả lương cho ông 14.000.000 đồng/tháng nhưng không quy định chỉ tiêu công việc ông phải đạt là không phù hợp. Do nguyên đơn không thường xuyên hoàn thành công việc, Công ty đã 03 lần gửi thông báo nhắc nhở nhưng vẫn không có sự thay đổi. Vì vậy, ngày 20/11/2015 Công ty ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty không cần nguyên đơn phải làm việc trong thời hạn 30 ngày thông báo nhưng vẫn trả lương đầy đủ đến ngày 20/12/2015 là không trái quy định pháp luật. Thông báo ngày 20/11/2015 không phải là quyết định cuối cùng mà căn cứ thông báo này, ngày 20/12/2015 Công ty mới ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nhưng nguyên đơn không khởi kiện đối với Quyết định ban hành ngày 20/12/2015 này. Như vậy, bị đơn đã thực hiện quyền của mình, ban hành Thông báo ngày 20/11/2015 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là phù hợp quy định tại điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động, đã thanh toán tiền lương, đóng đầy đủ và chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến tháng 12/2015. Từ những lý lẽ trên, xét thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1405/2017/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 244 và các Điều 203, 264, 271, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 3 Điều 16, khoản 3 Điều 17 Luật Thương mại;

Căn cứ điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án.

Không chấp nhận các yêu cầu của ông A yêu cầu Công ty B hủy Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 20/11/2015; thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chốt sổ đến ngày 27/7/2016; bồi thường 02 tháng tiền lương.

Đình chỉ đối với yêu cầu của ông A đòi Công ty B phải nhận trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký kết.

Ông A không phải nộp án phí lao động sơ thẩm.

Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày Tòa tuyên án.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, 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, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Ngày 08/8/2017, ông A là nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là ông A xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Yêu cầu cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm để chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông, buộc công ty bồi thường cho ông A tổng cộng các khoản là 143.000.000 đồng. Ông A cho rằng cấp sơ thẩm chưa xem xét toàn diện các chứng cứ của vụ án; xác định công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì việc công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 20/11/2015 và không cho ông A vào làm việc, ban hành thông báo không đúng thẩm quyền, vi phạm thời hạn báo trước đối với người lao động là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngoài ra công ty thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động với ông A với lý do ông A không đạt chỉ tiêu của công ty đề ra là không đúng pháp luật vì chỉ tiêu của công ty đề ra không được thỏa thuận với người lao động khi ký kết hợp đồng lao động và không được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận. Cấp sơ thẩm đã không bảo vệ người lao động mà đứng trên quyền lợi của người sử dụng lao động nên giải quyết vụ án không đúng pháp luật. Do đó, đề nghị cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông A. Buộc công ty phải thi hành bản án ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định không kháng cáo án

sơ thẩm và cho rằng phía công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là đúng quy định pháp luật nên không đồng ý yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm có nêu: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, các đương sự trong vụ án đã chấp hành đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự. Đề xuất về đường lối giải quyết vụ án, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến:

Về tố tụng: Ngày 01/8/2017, Tòa án cấp sơ thẩm xét xử và tuyên án vụ án. Ngày 08/8/2017 nguyên đơn là ông A nộp đơn kháng cáo là còn trong hạn luật định nên kháng cáo hợp lệ và được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung:

Tại đơn khởi kiện và tại phiên tòa ông A xác định khởi kiện Công ty B là công ty nước ngoài có trụ sở tại Malaysia. Do đó, căn cứ theo quy định tại Khoản 3, Điều 35 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và xét xử vụ án là không đúng thẩm quyền. Vụ án phải được Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và xét xử, do đó cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng nên căn cứ theo Khoản 3 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự đề nghị Hội đồng xét xử hủy án sơ thẩm giữ hồ sơ lại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh để thụ lý giải quyết theo thủ tục sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

Tại đơn khởi kiện đề ngày 06/6/2016, ông A khởi kiện Công ty B vì cho rằng công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật. Công ty B có trụ sở tại số No. 07-06, 7th Floor, Centro Mall, 8, Jalan Batu Tiga Lama, 41300 Klang, Selangor, Malaysia. Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì người lao động có quyền khởi kiện tại Tòa án nơi Công ty có Văn phòng đại diện. Công ty B có Văn phòng đại diện tại đường Đ1, phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh nên ông A không phải khởi kiện đối với Công ty ở nước ngoài. Tuy nhiên theo quy định tại khoản 3 Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì những tranh chấp mà có đương sự ở nước ngoài không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân cấp huyện. Công ty B là Công ty ở nước ngoài nên vụ án không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh mà phải thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã thụ lý và xét xử sơ thẩm vụ án là vi phạm về thẩm quyền giải quyết. Ngoài ra, khi thụ lý xét xử vụ án, cấp sơ thẩm không đưa Văn phòng đại diện B tại Thành phố Hồ Chí Minh vào tham gia

tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là vi phạm thủ tục tố tụng vì văn phòng đại diện là người ký hợp đồng lao động và trực tiếp thực hiện hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Từ những phân tích, nhận định đánh giá chứng cứ nêu trên, cũng như căn cứ đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, Hội đồng xét xử xét thấy cần phải hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, giữ hồ sơ vụ án lại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh để giải quyết theo thẩm quyền.

Ông A được miễn nộp án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 3 Điều 35; Điểm b Khoản 1 Điều 40; Khoản 3 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Tuyên xử:

1. Hủy bản án lao động sơ thẩm số 1405/2017/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" giữa:

- *Nguyên đơn*: Ông A, sinh năm 1980
Địa chỉ: đường Đ, phường P, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn*: Công ty B.
Trụ sở: No. 07-06, 7th Floor, Centro Mall, 8, Jalan Batu Tiga Lama, 41300 Klang, Selangor, Malaysia.
Văn phòng đại diện B tại Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ: đường Đ1, phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo ủy quyền: Ông C, sinh năm 1992
Địa chỉ: đường Đ2, Phường P2, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 29/7/2016 đã được Đại sứ quán nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại Ma Lai Xi A hợp pháp hóa lãnh sự ngày 01/8/2016).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông D, sinh năm 1983, là Luật sư thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ: đường Đ3, phường P3, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Giữ hồ sơ vụ án lại để Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Ông A được miễn nộp án phí.

3. 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;
- Thi hành án dân sự Quận 1;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

Nguyễn Tiến Dũng