

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI ĐÀ NẴNG**

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

Bản án số: 01/2018/LĐ-PT

Ngày: 15/01/2018

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

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI ĐÀ NẴNG

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

<i>Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:</i>	Ông Lê Tự
<i>Các Thẩm phán:</i>	Ông Phạm Bá Sơn
	Ông Trương Minh Tuấn

Thư ký phiên tòa: Ông **Nguyễn Thành An**, Thư ký Tòa án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tham gia phiên tòa: Ông **Đặng Thọ Định**, Kiểm sát viên.

Ngày 15 tháng 01 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng xét xử phúc thẩm vụ án lao động thụ lý số 01/2017/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 10 năm 2017 về việc: “*Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 25/08/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hoà bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2017/QĐ-PT ngày 29/12/2017 giữa:

*** Nguyên đơn: Ông Alparslan M;**

Địa chỉ: Thổ Nhĩ Kỳ.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Quỳnh M;

Địa chỉ: phường P, thành phố N, tỉnh Khánh Hoà.

(Giấy ủy quyền ngày 22/5/2017 của ông Alparslan M)

*** Bị đơn: Công ty TNHH thương mại và du lịch AVN;**

Địa chỉ: thành phố N, Khánh Hòa.

Người đại diện theo pháp luật: ông Nguyễn Đức T – Tổng Giám đốc.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Đặng Thị Kim N – Văn phòng Luật sư K, Đoàn Luật sư tỉnh Khánh Hòa.

*** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** Bà Nguyễn Hương T; Địa chỉ: thành phố Nha Trang, Khánh Hòa.

*** Người kháng cáo: Công ty TNHH thương mại và du lịch AVN.**

NỘI DUNG VỤ ÁN

Ông Alparslan M ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn với Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN (sau đây gọi tắt là Công ty AVN) tại hợp đồng lao động số 02/HĐLĐNN-AVN ngày 25/12/2014 và hợp đồng lao động số 63/HĐLĐNN- AVN ngày 29/11/2016.

Theo hợp đồng lao động số 63, thời hạn hợp đồng từ ngày 01/12/2016 đến ngày 30/9/2018; chức danh công việc: Chuyên gia Giám sát điều hành; ông M đã được cấp Giấy phép lao động số 239/2016/GPLĐ ngày 01/12/2016, thẻ tạm trú số KH001957 ngày 13/12/2016.

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

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

Ông Alparslan M cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật vì lý do Công ty đưa ra không thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động và vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, ông Alparslan M khởi kiện yêu cầu Công ty: hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017; nhận ông Alparslan M trở lại làm việc và thanh toán cho ông các khoản tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc (tạm tính từ ngày 24/3/2017 đến ngày 24/6/2017) đồng thời bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương, tổng cộng: 15.125 USD;

Trong trường hợp Công ty không nhận trở lại làm việc thì yêu cầu bồi thường cho ông Alparslan M tổng số tiền: 34.404 USD (giá trị quy đổi sang tại thời điểm xét xử sơ thẩm).

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

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

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

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

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

Công ty AVN khẳng định yêu cầu của nguyên đơn ông Alparslan M là không có cơ sở; nguyên đơn cũng không đưa ra được tài liệu hợp pháp để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình. Vì vậy, Công ty AVN đề nghị Tòa án đình chỉ, trả lại đơn khởi kiện cho nguyên đơn.

Bà Nguyễn Hương T trình bày: Bà không có quyền quyết định về nhân sự của Công ty, chỉ tham mưu, dự thảo các văn bản cho lãnh đạo Công ty. Khi dự thảo thường gửi cho đối tác để xem có phản hồi, ý kiến gì không trước khi trình lãnh đạo Công ty. Liên quan đến việc ông M Alparslan: Bà dự thảo quyết định bằng tiếng Anh và đưa cho ông M để xem ông có ý kiến phản hồi gì trước khi trình lãnh đạo công ty. Khi Công ty quyết định cho ông M thôi việc, ông M không chịu đến nhận và ông ta cũng không trả các giấy tờ liên quan cho Công ty.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 25/08/2017, Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hoà quyết định:

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

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

Tuyên xử:

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

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

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

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

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

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

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

Ngày 19/9/2017, Công ty AVN có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Lý do kháng cáo:

- Nguyên đơn khởi kiện Quyết định ngày 23/3/2017 và cho rằng Quyết định này là của Công ty AVN nhưng Quyết định này không có chữ ký của người đại diện theo pháp luật, không đóng dấu đúng thể thức nhưng vẫn được Tòa thụ lý và xét xử.

- Công ty AVN không ban hành Quyết định ngày 23/3/2017 nhưng Tòa án cấp sơ thẩm vẫn cho rằng Công ty ban hành 2 Quyết định là thiếu khách quan.

- Nguyên đơn chỉ khởi kiện Quyết định ngày 23/3/2017 nhưng Tòa án lại xét luôn Quyết định ngày 25/3/2017. Việc xét xử như vậy là vượt quá phạm vi khởi kiện, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

- Công ty ra Quyết định ngày 25/3/2017 vào thời điểm ông Alparslan M chưa nghỉ ốm. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Công ty ban hành Quyết định khi ông ta nghỉ ốm là không đúng sự thật.

- Theo Bộ luật Lao động 2012, việc cho người lao động nghỉ việc do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động thì không quy định phải báo trước nhưng Tòa sơ thẩm lại qui kết Công ty không báo trước là không đúng pháp luật lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn phát biểu giữ nguyên nội dung kháng cáo và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm:

Bác yêu cầu khởi kiện do Quyết định ngày 23/03/2017 mà nguyên đơn đi kiện không do Công ty ban hành.

Trường hợp không bác đơn thì đề nghị hủy bản án sơ thẩm vì:

- Quyết định ngày 25/3/2017 không phải là đối tượng khởi kiện.

- Do nguyên đơn không kiện Quyết định ngày 25/3/2017 nên Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành các thủ tục công khai chứng cứ, hòa giải, tranh luận đối với Quyết định này.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng phát biểu: nguyên đơn khởi kiện đối với Quyết định ngày 23/3/2017, không đề cập đến Quyết định ngày 25/3/2017 nhưng Tòa án cấp sơ thẩm vẫn giải quyết, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm vì Tòa án sơ thẩm giải quyết vượt quá phạm vi khởi kiện, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[1] Người đại diện theo pháp luật của bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt. Theo qui định tại khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án vẫn tiến hành phiên tòa phúc thẩm xét xử vắng mặt họ.

[2] Ông Alparslan M là người lao động làm việc tại Công ty AVN theo hai hợp đồng lao động xác định thời hạn: hợp đồng lao động số 02/HĐLĐNN-AVN ngày 25/12/2014, có hiệu lực từ ngày 25/12/2014 đến ngày 31/10/2016; hợp đồng lao động số 63/HĐLĐNN-AVN ngày 29/11/2016, có hiệu lực từ ngày 01/12/2016 đến ngày 30/9/2018.

[3] Liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động của ông Alparslan M, có hai văn bản: Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017 và Quyết định về việc cho ông Alparslan M thôi việc đề ngày 25/3/2017.

[4] Xét Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động ghi ngày 23/3/2017, nhận thấy: văn bản không có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, không được đóng dấu của Công ty. Do đó, Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 23/3/2017 là văn bản chưa có giá trị pháp lý như một Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty AVN đối với ông Alparslan M. Điều này phù hợp với trình bày của bà Nguyễn Hương T: *“Tôi dự thảo Quyết định bằng tiếng Anh và đưa cho ông Alparslan M để xem ông có ý kiến phản hồi gì trước khi tôi trình lãnh đạo Công ty”*. Do Quyết định không có giá trị pháp lý nên lý do chấm dứt hợp đồng lao động ghi trong Quyết định này cũng không có giá trị áp dụng với ông Alparslan M. Tòa án cấp sơ thẩm xem Quyết định ngày 23/3/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động là văn bản có giá trị pháp lý và

xác định Công ty AVN vi phạm Điều 38 Bộ luật Lao động theo Quyết định này là không có cơ sở.

[5] Về Quyết định cho ông Alparslan M thôi việc ghi ngày 25/3/2017, nhận thấy: Quyết định được ban hành đúng về hình thức, có chữ ký của của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, được đóng dấu của Công ty. Do đó, Quyết định ngày 25/3/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động là văn bản có giá trị pháp lý dưới hình thức Quyết định của Công ty AVN đối với ông Alparslan M.

[6] Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Alparslan M do cả hai Quyết định nêu trên là không đúng. Trong vụ án này, cần xác định hợp đồng lao động giữa ông Alparslan M với Công ty AVN chấm dứt bởi Quyết định ngày 25/3/2017. Mặc dù, ông Alparslan M chưa chính thức nhận được Quyết định này nhưng rõ ràng quan hệ hợp đồng lao động giữa ông Alparslan M và Công ty AVN đã chấm dứt trên cơ sở Quyết định ngày 25/3/2017.

[7] Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động tại Quyết định ngày 25/3/2017: Điều 1 của Quyết định có nêu: *“Vì lý do thay đổi cơ cấu theo qui định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động, Công ty có kế hoạch cho ông Alparslan M chuyển sang làm việc tại ở vị trí nhân viên kế toán theo Phương án sử dụng lao động ngày 01/3/2017. Tuy nhiên, cơ quan có thẩm quyền không cấp giấy phép lao động cho ông Alparslan M ở vị trí nhân viên kế toán nên công ty buộc phải cho ông Alparslan M thôi việc”*

[8] Theo Nghị quyết Hội đồng thành viên ngày 01/3/2017, Công ty có sự thay đổi cơ cấu tổ chức lao động, cắt giảm vị trí chuyên gia giám sát điều hành tại phòng kế toán. Công ty xây dựng Phương án sử dụng lao động ngày 01/3/2017 có sự tham gia của tổ chức công đoàn, theo đó, ông Alparslan M được điều chuyển sang vị trí nhân viên kế toán với điều kiện được cơ quan có thẩm quyền cấp Giấy phép lao động cho vị trí nhân viên kế toán.

[9] Tại Công văn số 1845/SLĐTBXH-VLATLĐ ngày 07/7/2017, Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa cho biết: *“Theo khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động: “Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.”*, đối với vị trí Nhân viên kế toán mà Công ty AVN có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài thì hiện nay các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam đào tạo rất tốt chuyên ngành này, vì vậy lao động người Việt

Nam hoàn toàn đáp ứng đầy đủ yêu cầu làm việc tại vị trí này, việc sử dụng lao động nước ngoài là không thật sự cần thiết.”

[10] Đối với trường hợp ông Alparslan M, theo qui định tại Điều 44 Bộ luật Lao động Công ty AVN có nghĩa vụ: “*ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng*”. Tuy nhiên, nếu đào tạo lại nghiệp vụ kế toán cho ông Alparslan M vẫn không được Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa cấp Giấy phép lao động với lý do nêu trên.

[11] Như vậy, cơ quan có thẩm quyền là Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa không cấp Giấy phép lao động cho vị trí nhân viên kế toán, nên Công ty AVN không thể bố trí việc làm mới và phải cho ông Alparslan M thôi việc. Công ty AVN có thiếu sót về việc chấm dứt hợp đồng lao động trong khi chưa có thông tin đầy đủ từ Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, cũng như Phương án sử dụng lao động vừa có kế hoạch điều chuyển ông Alparslan M sang làm vị trí mới, vừa dự liệu phương án chấm dứt hợp đồng lao động là không hợp lý. Tuy nhiên, theo thỏa thuận tại Điều 4 của hợp đồng lao động, Công ty AVN có quyền chấm dứt hợp đồng lao động theo qui định của pháp luật và việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Alparslan M thuộc trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động, không thuộc trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38 Bộ luật Lao động.

[12] Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Công ty AVN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Alparslan M là có sự nhầm lẫn giữa trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 với trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu theo khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động. Khi cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, người sử dụng lao động không chịu sự điều chỉnh của Điều 38 Bộ luật Lao động, nên không bắt buộc phải báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Người sử dụng lao động chỉ phải thực hiện nghĩa vụ theo qui định tại Điều 44, Điều 49 Bộ luật Lao động.

[13] Theo các tài liệu và email do Công ty AVN cung cấp thể hiện ông Alparslan M nhập viện vào lúc 16 giờ 49 phút ngày 25/3/2017, trong khi Công ty AVN thông báo về Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào sáng ngày 25/3/2017, ông Alparslan M nghỉ việc riêng từ ngày 31/3/2017 đến ngày 17/4/2017, do đó, Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Công ty AVN ban hành Quyết định khi ông Alparslan M đang điều trị và đang nghỉ việc riêng là không có cơ sở. Công ty AVN

không vi phạm khoản 1 và khoản 2 Điều 39 Bộ luật Lao động như nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm.

[14] Việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Alparslan M thuộc trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc. Theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động, Công ty AVN phải trả trợ cấp mất việc làm cho ông Alparslan M. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Công ty AVN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm Điều 38, khoản 1 và 2 Điều 39 Bộ luật Lao động và buộc Công ty AVN phải thanh toán trợ cấp thôi việc và bồi thường cho ông Alparslan M tổng số tiền 27.801,72 USD và 1.466.766,44 đồng là không có cơ sở.

[15] Vì vậy, một phần nội dung kháng cáo của Công ty AVN là có cơ sở chấp nhận, tuy nhiên, Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận đề nghị của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho Công ty AVN yêu cầu Tòa án bác đơn khởi kiện hoặc hủy bản án sơ thẩm. Bởi lẽ, đây là vụ án tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động, đơn khởi kiện của nguyên đơn chỉ đề cập đến Quyết định ngày 23/3/2017 nhưng tại bản trình bày ý kiến ngày 19/5/2017 của Công ty AVN về yêu cầu khởi kiện, Công ty đã trình bày về Quyết định ngày 25/3/2017 và gửi kèm Quyết định này cho Tòa án sơ thẩm. Bản trình bày ý kiến ngày 19/5/2017 được công khai tại phiên họp tiếp cận công khai chứng cứ ngày 13/6/2017. Các Quyết định ngày 23/3/2017 và Quyết định ngày 25/3/2017 là các chứng cứ của vụ án. Bản án sơ thẩm đã xem xét đánh giá cả hai chứng cứ này. Do đó, việc giải quyết của Tòa án cấp sơ thẩm không vượt quá phạm vi khởi kiện của vụ án tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động.

[16] Từ các phân tích trên, Tòa án cấp phúc thẩm thấy cần sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Alparslan M đối với Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN, buộc Công ty AVN phải thanh toán cho ông Alparslan M trợ cấp mất việc làm theo Điều 49 Bộ luật Lao động và các khoản tiền khác theo hợp đồng lao động. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm xác định theo hợp đồng lao động là: 2.300USD/tháng.

[17] Cụ thể: ông Alparslan M được Công ty AVN thanh toán các khoản tiền:

- Tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu: 445,72 USD.

- Tiền trợ cấp mất việc làm, mỗi năm làm việc một tháng lương. Thời gian ông Alparslan M làm việc tại Công ty từ 25/12/2014 đến 24/3/2017 là 2 năm 3 tháng. Tiền trợ cấp mất việc làm của ông Alparslan M được hưởng là:

$$2.300\text{USD} \times 2,5 = 5.750\text{USD}.$$

• Tiền vé máy bay trở lại Thổ Nhĩ Kỳ theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động là: 900 USD

Tổng cộng ông Alparslan M được nhận:

5.750 USD + 445,72 USD + 900 USD = 7.095,72 USD

[18] Về án phí, nguyên đơn là người lao động nên được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là:

$(22.770đ \times 7.095,72 \text{ USD}) \times 5\% = 8.078.477đ.$

Bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ:

- Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Điều 44, Điều 49 Bộ luật Lao động;
- Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN.

Sửa bản án sơ thẩm.

1. Buộc Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN thanh toán cho ông Alparslan M số tiền: **7.095,72USD**.

2. Án phí sơ thẩm

Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN phải chịu án phí sơ thẩm là: 8.078.477đ.

3. Án phí phúc thẩm

Hoàn trả Công ty TNHH Thương mại và Du lịch AVN tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000đ, đã nộp tại biên lai số AA/2016/0000323 ngày 02/10/2017 của Cục Thi hành án dân sự tỉnh Khánh Hòa.

4. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án mà người phải thi hành án không thực hiện nghĩa vụ của mình thì hằng tháng còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất 10%/năm tương ứng với số tiền và thời gian chậm trả.

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

6. 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 6,7 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.

Nơi nhận:

- VKSND cấp cao tại Đà Nẵng;
- TAND tỉnh Khánh Hòa;
- Cục THADS tỉnh Khánh Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

(Đã ký)

Lê Tự