

Bản án số: 04/2023/LĐ-ST

Ngày: 31-7-2023.

V/v: “*Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và yêu cầu
bồi thường thiệt hại*”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ H.N

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Chí Nguyễn.

Hội thẩm nhân dân: Ông Từ Ngọc Lâm và bà Nguyễn Thị Thu Hà.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Nguyễn Hồng Nhung.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố H.N tham gia phiên tòa:

Ông Trần Chí Thành - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 29-6-2023; 04, 28 và 31-7-2023, tại Trụ sở Tòa án nhân dân
Thành phố H.N;

Mở phiên tòa xét xử công khai vụ án Lao động sơ thẩm thụ lý số 13/2022/
TLST-LĐ ngày 26-5-2022, về: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao
động và yêu cầu bồi thường thiệt hại*”;

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số 133/2023/QĐXX-ST ngày 02-
6-2023; Thông báo thay đổi thời gian tiến hành tố tụng số 99/TB-TA ngày 20-6-2023 và
Thông báo mở lại phiên tòa số 164/TB-TA ngày 18-7-2023, giữa các đương sự:

* **Nguyên đơn:** Ông S.L.C.P.J, sinh năm: 1971;

Quốc tịch: Pháp. Địa chỉ: Số nhà 13 ngách 2 ngõ 532 N.T, phường N.T, quận
L.B, Thành phố H.N. Có mặt.

Đại diện theo ủy quyền của ông S.L.C.P.J (*theo Giấy ủy quyền số 021** lập
ngày 12-5-2022 tại Văn phòng công chứng A.N.N, Thành phố H.N*): Bà N.T.K.N, sinh
năm: 1974; Địa chỉ: 72 Y.L, phường V.T, quận H.B.T, Thành phố H.N. Có mặt.

Người phiên dịch: Bà M.T.T, sinh năm: 1995; Căn cước công dân số
001195017*** do Cục cảnh sát QLHC về TTXH cấp ngày 22-11-2021; Địa chỉ: TT
C.K.Đ A, phường L.K, quận H.Đ, Thành phố H.N. Có mặt.

* **Bị đơn:** V.P tại Việt Nam.

Địa chỉ: 08-15 T.Q, quận H.B.T, Thành phố H.N.

Đại diện theo pháp luật: Bà S.M - Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền (*theo Giấy ủy quyền lập ngày 29-7-2022*): Ông N.T.K, sinh năm: 1976, CCCD số 019076000*** do Cục cảnh sát ĐKQL cư trú và DLQG về dân cư cấp ngày 03-6-2016 và ông N.M.C, sinh năm: 1997; CCCD số 001097023*** do Cục cảnh sát ĐKQL cư trú và DLQG về dân cư cấp ngày 10-4-2021; Địa chỉ: Tầng 25, V.T, 48 T.H, phường T.V, quận N.T.L, Thành phố H.N. Đều có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ly hôn và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông S.L.C.P.J trình bày:

Ngày 18-01-1999, T.T.V.H.V.H.T (*gọi tắt: V.P*) và ông S.L.C.P.J ký thỏa thuận việc làm có thời hạn một năm từ ngày 15-02-1999 đến ngày 14-02-2000; công việc là giáo viên dạy tiếng Pháp; mức lương 7.200 đồng quan Pháp. Quá trình làm việc, các bên đã tiếp tục thỏa thuận ký kết gia hạn hợp đồng lao động, cụ thể:

- Ngày 01-01-2000, hai bên ký kết Hợp đồng chính thức có hiệu lực từ 01-01-2000, loại hợp đồng không xác định thời hạn.

- Ngày 01-7-2005, hai bên ký kết tiếp Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hiệu lực từ ngày 01-7-2005, mức lương 1.639 Đô la Mỹ (USD)/tháng; lương tháng thứ 13; trang phục 200 USD/năm; phụ cấp trách nhiệm 400 USD/tháng.

- Sau nhiều lần điều chỉnh tăng lương, đến ngày 24-4-2019 hai bên ký kết hợp đồng sửa đổi số 11 đã điều chỉnh mức lương ông L được nhận là 2.682 USD/tháng, lương được nhận tính từ ngày 15-02-2019; các khoản phụ cấp không thay đổi.

Trong thời gian làm việc tại T.T.V.H.V.H.T, thì Trung tâm đóng bảo hiểm hàng tháng cho ông với mức 417 Đô la Mỹ (USD).

Ngày 12-7-2019, V.P tại Việt Nam ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ, theo đó đã quyết định: Thông báo hợp đồng giữa ông L và V.P sẽ kết thúc vào ngày 31-8-2019; thời hạn thông báo trước tính từ ngày 18-7-2019 và kết thúc vào ngày 31-8-2019. Ngoài ra thông báo cũng ghi rõ số tiền V.P tại Việt nam thanh toán trả cho ông L tổng số tiền là 58.513,59 USD, bao gồm: Số tiền trợ cấp thôi việc trong 21 năm là 56.322 USD (2.682 USD x 21 năm); số tiền 1,67 ngày nghỉ phép được hưởng lương chưa sử dụng: 203,59 USD; tiền thưởng tết tính theo số tháng làm việc: 1.788 USD; tiền trang phục hàng năm tính theo số tháng làm việc thực tế là 08 tháng: 200 USD.

Sau đó, V.P tại Việt Nam đã trả cho ông L tổng số tiền là 61.595,59 USD, bao gồm số tiền theo Thông báo cho thôi việc đề ngày 12-7-2019 và tiền lương cùng phụ cấp tháng 8-2019 (là 3.082 USD).

Ngày 21-8-2020, ông S.L.C.P.J làm đơn khởi kiện với yêu cầu: Đề nghị Tòa án tuyên bố việc V.P tại Việt Nam đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật; yêu cầu V.P tại Việt Nam nhận ông trở lại làm việc và yêu cầu V.P tại Việt Nam thanh toán tiền lương, BHXH, BHYT từ ngày 01-9-2019 đến ngày nhận ông trở lại làm việc, theo đó tạm tính đến ngày khởi kiện 21-8-2020 là 46.611 USD tương đương = 1.072.053.000 VNĐ.

Với lý do khởi kiện là: V.P tại Việt Nam ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ, theo đó chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 01-9-2019 là trái pháp luật, bởi:

1. Về việc xác định tư cách bị đơn: Người sử dụng lao động là V.P tại Việt Nam (trước đây có tên gọi là T.T.V.H.V.H.T); ông ký hợp đồng làm việc với Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của V.P tại Việt Nam; V.P tại Việt Nam là một pháp nhân có tư cách pháp lý và hạch toán độc lập, được thành lập hợp pháp, có đăng ký trụ sở, có tài khoản và con dấu riêng. Hơn nữa, V.P tại Việt Nam thanh toán lương, phụ cấp, đóng bảo hiểm cho ông. Do đó, ông L xác định V.P tại Việt Nam là bị đơn.

Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam không phải là người sử dụng lao động, không ký kết hợp đồng lao động và không phải là người kết thúc hợp đồng lao động nên không phải là bị đơn trong vụ án này.

2. Về căn cứ và trình tự thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

2.1. Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019, bị đơn cho rằng căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động 2012 là trường hợp thay đổi cơ cấu. Nhưng bị đơn không chứng minh được có sự thay đổi cơ cấu tổ chức làm ảnh hưởng đến việc làm của nguyên đơn dẫn đến việc cho nguyên đơn nghỉ việc, vì thực tế không xảy ra việc thay đổi cơ cấu tổ chức của V.P tại Việt Nam. Toàn bộ quy trình cho nghỉ việc, nguyên đơn chỉ duy nhất biết và chỉ nhận duy nhất 01 (một) Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019 vào đúng ngày 12-7-2019.

2.2 Phần căn cứ ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ nêu: “Căn cứ theo nội quy của V.P tại Việt Nam, đặc biệt là các điều 31 và 34;”

Theo ông L, thì V.P tại Việt Nam không có bất cứ bản Nội quy nào nhưng bị đơn lại viện dẫn ra Nội quy để làm căn cứ cho nguyên đơn nghỉ việc.

2.3. Phần căn cứ ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ nêu: “Căn cứ theo hợp đồng lao động của Ông, đặc biệt là điều 3.4 và 7 trong hợp đồng lao động này”.

Hai bên ký kết rất nhiều hợp đồng và sửa đổi hợp đồng. Do đó, đến thời điểm này nguyên đơn không biết bị đơn muốn đề cập đến hợp đồng nào làm căn cứ pháp lý để bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

2.4. Phần căn cứ ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ nêu: “Căn cứ theo hướng dẫn của cơ quan chủ quản của Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam, V.P tại Việt Nam, liên quan đến việc cơ cấu lại các khóa học tiếng Pháp của V.P tại Việt Nam và dẫn đến việc hủy bỏ vị trí làm việc hiện tại của Ông”.

Đại sứ quán cộng hòa Pháp là cơ quan cấp trên của V.P tại Việt Nam có hướng dẫn V.P tại Việt Nam hay không và hướng dẫn như thế nào là quyền quản lý và điều hành của cơ quan cấp trên đối với cơ quan cấp dưới. Người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động và cho người lao động nghỉ việc là V.P tại Việt Nam. Thực tế, nguyên đơn chỉ duy nhất biết và nhận bản Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019 từ bị đơn mà thôi.

Phần căn cứ pháp lý của Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019 không đề cập đến một văn bản nào ban hành trước ngày ban hành Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019 .

2.5. Ký kết hợp đồng lao động ngày 18-01-1999, công việc của nguyên đơn là “Giáo viên dạy tiếng Pháp”. Vị trí làm việc khi bị nghỉ việc là “Giám đốc phụ trách các khóa học ngôn ngữ”. Cho đến lúc bị nghỉ việc, chưa có văn bản, cuộc họp nào hay phụ lục hợp đồng nào nêu lý do bãi nhiệm, thời hạn bãi nhiệm, bãi bỏ vị trí của nguyên đơn để làm căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Bởi vậy, việc bị đơn cho nguyên đơn thôi việc là trái pháp luật theo quy định tại Điều 38 và Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012.

3. Về tiền lương mà bị đơn làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Căn cứ theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: *“Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.”*.

Và theo khoản 1 Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29-12-2015 của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội quy định: *“Phụ cấp lương theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH là các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm;...”*.

Căn cứ vào Điều 3.1.1 của Hợp đồng sửa đổi số 11 ngày 24-4-2019, thì mức lương 2.682 USD/tháng, các khoản còn lại không thay đổi (được nêu tại Điều 3.1.3

của Hợp đồng sửa đổi số 06 ký ngày 20-12-2012), gồm: Phụ cấp 01 tháng lương thứ 13/năm; phụ cấp quần áo 300 USD/năm và phụ cấp trách nhiệm 400 USD/tháng;

Như vậy, thu nhập của ông L từ tiền lương hàng tháng bao gồm tiền lương theo hợp đồng là 2.682 USD + 400USD phụ cấp trách nhiệm, tổng thực nhận là 3.082 USD/tháng. Việc phía bị đơn tính chi trả mức 2.682 USD/tháng để bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng.

Bởi vậy, trong bất kể trường hợp nào thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường khi bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đều phải được tính mức lương theo công việc: 2.682 USD/tháng + 400 USD/tháng (phụ cấp trách nhiệm) = 3.082 USD/tháng là phù hợp với quy định của pháp luật.

4. Về việc nguyên đơn làm việc tại trường L.F.A.Y

Khi nhận được Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019, nguyên đơn đã ghi ý kiến phản đối lý do cho nghỉ việc và cách tính tiền bồi thường và ghi nội dung nếu bị đơn không chỉ rõ được lý do thì nguyên đơn muốn tiếp tục được làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết. Ngày 08-5-2020 và ngày 17-6-2020, nguyên đơn gửi thư văn bản qua đường bưu điện và gửi thư điện tử đến Bị đơn để đề nghị bị đơn giải quyết theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2012 nhưng vẫn không được giải quyết.

Nguyên đơn khởi kiện ra Tòa án. Trong thời gian chờ Tòa án giải quyết, nguyên đơn tìm việc và ký hợp đồng lao động với trường L.F.A.Y. Quan hệ hợp đồng lao động giữa nguyên đơn với trường L.F.A.Y là hoàn toàn độc lập cũng không phụ thuộc vào bên thứ ba.

5. Về thời hiệu khởi kiện:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động 2012: “Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”.

Ngày 12-7-2019, nguyên đơn nhận được Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019, trong đó nêu rõ thời hạn thông báo sẽ bắt đầu 18-7-2019 và sẽ kết thúc hợp đồng vào ngày 31-8-2019 và mọi quyền lợi của ông L liên quan đến V.P tại Việt Nam sẽ kết thúc từ ngày 31-8-2019.

Ngày 08-5-2020 và ngày 17-6-2020, nguyên đơn gửi văn bản qua đường bưu điện và gửi thư điện tử đến bị đơn với nội dung đề nghị giải quyết theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động Việt Nam nhưng vẫn không được giải quyết.

Ngày 17-8-2020 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện.

Đối chiếu với quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động 2012 thì thời hiệu khởi kiện vẫn còn; hạn cuối của thời hiệu khởi kiện chính là ngày 01-9-2020.

Bởi thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động được xác định phải là thời gian mà người sử dụng lao động ban hành chính thức Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và người lao động phải được nhận Quyết định này. Nhưng bị đơn không ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Bởi vậy, thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động buộc nguyên đơn thôi việc là ngày 01-9-2020.

6. Nguyên đơn yêu cầu phía bị đơn phải bồi thường tổng số tiền tạm tính đến ngày 22-11-2022, bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 118.657 USD; Tiền BHXH, BHYT là 16.263 USD; Bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 6.164 USD.

Tổng là: $118.657 \text{ USD} + 16.263 \text{ USD} + 6.164 \text{ USD} = 141.084 \text{ USD}$ tương đương số tiền theo tỷ giá 24.660VNĐ/USD là: 3.479.131.440 đồng (*Ba tỷ, bốn trăm bảy mươi chín triệu, một trăm ba mươi một nghìn, bốn trăm bốn mươi đồng*).

*** Tại bản tự khai, đơn trình bày và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện của bị đơn là V.P tại Việt Nam trình bày:**

V.P tại Việt Nam (gọi tắt là “IFV”) có quan điểm không chấp nhận yêu cầu kiện của nguyên đơn vì lý do như sau:

- Nguyên đơn không còn quyền khởi kiện IFV liên quan tới việc chấm dứt Hợp đồng do đã hết thời hiệu khởi kiện.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động 2012 thì thời hiệu khởi kiện là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Theo thông báo cho thôi việc vì vị trí làm việc bị hủy bỏ của IFV ngày 12-7-2019, nguyên đơn xác nhận rằng nguyên đơn đã nhận trực tiếp ngày 12-7-2019 và nguyên đơn phản đối lý do chấm dứt hợp đồng và việc tính tiền bồi thường. Tuy nhiên, đến 21-8-2020 nguyên đơn mới có đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân thành phố H.N là đã hết thời hiệu khởi kiện.

- IFV có quyền cho thôi việc Nguyên đơn theo quy định tại Bộ Luật lao động 2012.

Theo quy định tại Điều 2 của Hiệp định giữa Chính Phủ nước Cộng hòa Pháp và Chính Phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam về các trung tâm văn hóa ngày 12-11-2009 và Thư trả lời của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ngày 05-9-2016 về việc chấp nhận đề xuất của Chính Phủ Pháp về việc sửa đổi Hiệp định nêu trên; IFV là một đơn vị trực thuộc sự quản lý của Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam. Điều này nghĩa là người sử dụng lao động thực tế theo Hợp đồng là Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam. Bên cạnh đó, trong Hợp đồng thì Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam được ghi nhận với tư cách là người sử dụng lao động.

Cơ quan cấp trên của Đại sứ quán Pháp (Bộ Ngoại giao và Phát triển quốc tế) đã hướng dẫn IFV thay đổi cơ cấu các khóa học tiếng Pháp của IFV. Điều này dẫn đến việc hủy bỏ vị trí làm việc mà Nguyên đơn đang làm trước khi chấm dứt Hợp đồng.

Theo quy định tại Điều 44 của Bộ Luật lao động 2012, vì chỉ có duy nhất một vị trí làm việc bị hủy bỏ do việc thay đổi cơ cấu, IFV không cần thực hiện quy trình, thủ tục được quy định tại Điều 44 BLLĐ để cho Nguyên đơn thôi việc.

Mặt khác, trước khi chấm dứt Hợp đồng với Nguyên đơn, IFV đã đề nghị Nguyên đơn làm việc tại một vị trí mới - như đã đề cập bởi Nguyên đơn theo phần chữ viết tay tại Thông báo. Tuy nhiên, Nguyên đơn đã từ chối làm việc tại vị trí mới đó. IFV thực hiện quá trình cho thôi việc một cách minh bạch, theo đó đại diện của người lao động của IFV (được bầu bởi những người lao động) đã được thông báo và việc cho thôi việc đối với Nguyên đơn đã được thảo luận trong những buổi họp mặt thường xuyên được tổ chức giữa IFV và đại diện của người lao động.

Do đó, theo quy định tại khoản 10 Điều 36 và Điều 44 của Bộ Luật lao động 2012, IFV có quyền cho thôi việc đối với Nguyên đơn.

Ngoài ra, L.F.A.Y - một Trường Pháp tại Việt Nam (LFAY), cũng là một đơn vị trực thuộc của Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam, đã tuyển dụng Nguyên đơn vào vị trí giáo viên từ tháng 9-2020 bằng việc ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn và không yêu cầu thời gian thử việc. Vì vậy, không có bất kỳ lý do gì để Nguyên đơn yêu cầu IFV, thực tế là Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam nhận lại Nguyên đơn trở lại làm việc tại IFV.

- Số tiền yêu cầu bởi Nguyên đơn theo Đơn khởi kiện và các văn bản ý kiến của Nguyên đơn không phù hợp theo quy định tại Bộ Luật lao động 2012.

Giả sử IFV đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật với Nguyên đơn, số tiền yêu cầu bởi Nguyên đơn không phù hợp với quy định pháp luật, cụ thể:

Theo Khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động 2012, trong trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với người lao động, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Theo Hợp đồng, mức lương của Nguyên đơn chỉ là 2.682 Đô la Mỹ một tháng; Nguyên đơn được hưởng phụ cấp bao gồm lương tháng thứ 13, tiền phụ cấp quần áo là 200 Đô la Mỹ một tháng và tiền phụ cấp trách nhiệm là 400 Đô la Mỹ một tháng. Theo Hợp đồng ban đầu, số tiền 400 Đô la Mỹ một tháng được ghi nhận với thuật ngữ là “lương trách nhiệm” nhưng tại Hợp đồng sửa đổi số 06 ngày 20-12-

2012, thuật ngữ này đã được sửa thành “phụ cấp trách nhiệm” như được quy định tại Điều 3.1.3 “Phụ cấp” trong Hợp đồng.

Tuy nhiên, tại Đơn khởi kiện, Nguyên đơn đã yêu cầu IFV chi trả khoản tiền bồi thường trên cơ sở mức lương là 3.082 Đô la Mỹ/tháng được tính trên tổng mức lương là 2.682 Đô la Mỹ/tháng cộng khoản phụ cấp là 400 Đô la Mỹ/tháng. Theo bản ý kiến ngày 21-6-2022, Nguyên đơn đã yêu cầu IFV thanh toán khoản tiền bồi thường trên cơ sở mức lương là 3.322,1 Đô la Mỹ/tháng được tính trên tổng mức lương là 2.682 Đô la Mỹ/tháng cộng khoản phụ cấp là 640,1 Đô la Mỹ/tháng bao gồm lương tháng thứ 13, tiền phụ cấp quần áo và phụ cấp trách nhiệm.

Không có quy định pháp luật nào quy định rằng các khoản phụ cấp được bao gồm trong mức lương để tính tiền bồi thường trả bởi người sử dụng lao động cho người lao động do việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, không có căn cứ pháp lý để tính mức lương là 3.082 Đô la Mỹ hoặc 3.322,1 Đô la Mỹ một tháng làm cơ sở tính số tiền bồi thường theo yêu cầu bởi Nguyên đơn.

Như đã đề cập ở trên, IFV đã đề xuất Nguyên đơn một vị trí làm việc mới và Nguyên đơn hiện đang làm việc tại một trường Pháp tại Việt Nam cũng là một đơn vị trực thuộc Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam từ ngày 01-9-2020. Điều này có nghĩa là nguyên đơn hiện nay vẫn đang làm việc cho Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam. Do đó, không có cơ sở pháp lý để Nguyên đơn yêu cầu thanh toán tiền lương trong giai đoạn không được làm việc cho đến ngày 21-6-2022.

IFV không nợ nguyên đơn bất kỳ khoản tiền lương hoặc bảo hiểm nào. Vì vậy, không có cơ sở pháp lý để Nguyên đơn yêu cầu thanh toán khoản tiền lãi chậm trả.

IFV đề nghị Tòa án giải quyết:

- Không chấp nhận Đơn khởi kiện của nguyên đơn do thời hiệu khởi kiện đã kết thúc.

- Tuyên việc chấm dứt Hợp đồng của IFV phù hợp với quy định pháp luật.

- Không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền bồi thường của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

- Nguyên đơn là ông L cùng người đại diện theo ủy quyền trình bày quan điểm đề nghị Tòa án giải quyết: (1) Tuyên bố việc V.P tại Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L theo Thông báo ngày 12-7-2019 là trái pháp luật. (2) Ông L yêu cầu V.P tại Việt Nam bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là **98.326 USD**, bao gồm: Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01-9-2019 đến ngày 28-8-2020 và chênh lệch thu nhập là: 48.675 USD, theo đó tiền lương tính khi chi trả trợ cấp thôi việc cho ông L là 3.082 USD/tháng; Tiền BHXH, BHYT trong thời gian không được làm

việc là: 4.962 USD; 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ là: 6.164 USD; Trợ cấp thôi việc theo khoản 3 Điều 42 và Điều 48 BLLĐ năm 2012 là: 32.361 USD; khoản bồi thường thêm do không nhận trở lại làm việc bằng 02 tháng lương là: 6.164 USD. Số tiền phía nguyên đơn đã nhận chi trả bồi thường từ phía bị đơn là **56.322 USD** trong số tiền **61.595,59 USD** đã nhận. Do đó, đề nghị phía bị đơn phải trả thêm số tiền còn phải bồi thường là 42.004 USD.

- Đại diện theo ủy quyền của bị đơn là V.P tại Việt Nam có quan điểm: (1) Đề nghị HĐXX xem xét về thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn; (2) Trong trường hợp Tòa án xác định còn thời hiệu khởi kiện, thì đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, do việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng của IFV đối với ông L là đúng quy định pháp luật và IFV đã thanh toán trả ông L đủ các khoản tiền chế độ khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật. (3) Quá trình Hòa giải tại Tòa án, thì phía IFV đã đồng ý ngoài số tiền đã chi trả cho ông L là 61.595,59 USD thì tự nguyện hỗ trợ thêm cho ông L 03 tháng lương với số tiền là: (03 tháng x 3.082 USD/tháng) = 9.264 USD nhưng phía nguyên đơn không nhất trí mà yêu cầu phải hỗ trợ thêm 08 tháng tiền lương. Do việc Hoà giải không thành nên đề nghị Tòa án giải quyết vụ án theo pháp luật.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố H.N có quan điểm:

Về tố tụng: Đương sự trong vụ án là công dân và pháp nhân nước ngoài (Cộng hòa Pháp); bị đơn có trụ sở tại quận H.B.T, Thành phố H.N nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Thành phố H.N.

Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự; quyền và nghĩa vụ của các đương sự được đảm bảo thực hiện trước và tại phiên tòa. Tòa án vi phạm về thời hạn giải quyết vụ án có lý do khách quan.

Về nội dung: Thông báo cho thôi việc vì vị trí làm việc bị hủy bỏ ngày 12-7-2019 của V.P tại Việt Nam (IFV) có nội dung thông báo trước thời gian chấm dứt HĐLĐ và thời điểm chấm dứt HĐLĐ giữa người sử dụng lao động (IFV) và người lao động (ông L) nên quan hệ tranh chấp trong vụ án là việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động và yêu cầu bồi thường do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động với người sử dụng lao động.

Căn cứ quy định tại khoản 10 Điều 36 và Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, thì việc V.P tại Việt Nam đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, việc người sử dụng lao động áp dụng mức lương chính mà không tính khoản phụ cấp trách nhiệm 400 USD/tháng mà ông L được hưởng trong thời gian làm việc khi thanh toán chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông L là không đúng.

Đề nghị HĐXX chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông L, theo đó buộc V.P tại Việt Nam chi trả thêm cho ông L số tiền trợ cấp thôi việc cho mỗi năm làm việc bằng 01 tháng lương với số tiền chưa được tính là: $(21 \text{ năm} \times 400 \text{ USD/năm}) = 8.400 \text{ USD}$ (Tám ngàn, bốn trăm Đô la Mỹ). Bác yêu cầu của ông L đề nghị tuyên bố việc V.P tại Việt Nam đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và buộc V.P tại Việt Nam chi trả thêm số tiền 42.004 USD.

Về án phí sơ thẩm: Ông L không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn là V.P tại Việt Nam phải chịu tiền án phí dân sự trong vụ án tranh chấp về lao động có giá ngạch theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại công khai tại phiên toà; Căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, trên cơ sở ý kiến của đương sự, quan điểm của đại diện Viện kiểm sát và những người tham gia tố tụng khác, Hội đồng xét xử nhận định:

[I] . Về tố tụng:

Nguyên đơn là ông S.L.C.P.J (gọi tắt là L) khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên bố việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động (HĐLĐ) với ông là trái pháp luật; yêu cầu bị đơn phải nhận ông L trở lại làm việc và yêu cầu bồi thường thiệt hại do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đây là vụ án tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Các đương sự đều là cá nhân và pháp nhân nước ngoài (Cộng hòa Pháp); bị đơn có địa chỉ trụ sở làm việc tại quận H.B.T, Thành phố H.N. Căn cứ quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 32; khoản 3 Điều 35; khoản 1 Điều 37; khoản 1 Điều 39; Điều 464; Điều 469 và Điều 470 Bộ luật Tố tụng dân sự, thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Thành phố H.N.

Theo Thông báo cho thôi việc vì vị trí làm việc bị hủy bỏ đề ngày 12-7-2019 của V.P tại Việt Nam (IFV) có nội dung: Thời hạn thông báo trước tính từ ngày 18-7-2019 đến hết ngày 31-8-2019; HĐLĐ giữa người sử dụng lao động (IFV) với người lao động là ông L sẽ kết thúc kể từ ngày 31-8-2019. Như vậy, thời điểm phát sinh tranh chấp giữa các bên được xác định từ ngày 01-9-2019. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động, thì tranh chấp lao động là đối tượng khởi kiện không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động. Ngày 21-8-2020, nguyên đơn gửi đơn khởi kiện đến Tòa án thông qua đường Bưu điện là còn trong thời hiệu khởi kiện.

Phía bị đơn cho rằng Thông báo ngày 12-7-2019 của V.P tại Việt Nam (IFV), ghi rõ thời hạn báo trước việc IFV đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L tính từ ngày 18-8-2019, kết thúc vào ngày 31-8-2019 và Thông báo được giao cho ông L cùng ngày 12-7-2019. Do đó, đến ngày 21-8-2020 ông L mới làm đơn khởi kiện đến Tòa án là đã hết thời hiệu khởi kiện là không đúng, bởi lẽ: Quan hệ pháp luật có tranh chấp do phía nguyên đơn cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm sẽ được tính từ ngày 01-9-2019 là ngày người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động chứ không phải tính từ ngày 12-7-2019 hoặc ngày 18-7-2019.

[II]. Xét nội dung yêu cầu khởi kiện:

[1]. Đối với yêu cầu Tòa án tuyên bố việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật.

T.T.V.H.V.H.T (CCF) là đơn vị trực thuộc Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam được thành lập hợp pháp theo Hiệp định được ký giữa hai Chính phủ. T.T.V.H.V.H.T được đổi tên là V.P tại Việt Nam (IFV) và được sự chấp thuận tại Công thư ngày 05-9-2016 của Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch Việt Nam trả lời Đại sứ Đặc mệnh toàn quyền Cộng hòa Pháp tại Việt Nam.

Ngày 18-01-1999, T.T.V.H.V.H.T và ông S.L.C.P.J ký thỏa thuận việc làm có thời hạn một năm từ ngày 15-02-1999 đến ngày 14-02-2000; công việc là giáo viên dạy tiếng Pháp; mức lương 7.200 đồng quan Pháp. Quá trình làm việc, các bên đã tiếp tục thỏa thuận ký kết các hợp đồng lao động sửa đổi để điều chỉnh mức lương được hưởng, cụ thể:

- Ngày 01-01-2000, hai bên ký kết Hợp đồng chính thức có hiệu lực từ 01-01-2000, loại hợp đồng không xác định thời hạn.

- Ngày 01-7-2005, hai bên ký kết tiếp Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hiệu lực từ ngày 01-7-2005, mức lương 1.639 Đô la Mỹ (USD)/tháng; lương tháng thứ 13; trang phục 200 USD/năm; phụ cấp trách nhiệm 400 USD/tháng.

- Sau nhiều lần điều chỉnh tăng lương, đến ngày 24-4-2019 hai bên ký kết hợp đồng sửa đổi số 11 đã điều chỉnh mức lương ông L được nhận là 2.682 USD/tháng, lương được nhận tính từ ngày 15-02-2019; các khoản phụ cấp không thay đổi.

Theo các tài liệu, chứng cứ do V.P tại Việt Nam (IFV) cung cấp thể hiện: Do việc thay đổi cơ cấu tổ chức của IFV theo yêu cầu của Bộ ngoại giao Pháp đối với Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam, thì vị trí việc làm của ông L - Giám đốc các khóa học tiếng Pháp tại H.N bị hủy bỏ, thể hiện bằng: Thư của Bộ ngoại giao Pháp gửi Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam đề ngày 31-5-2019 có nội dung liên quan đến các Trung tâm dạy tiếng của IFV; Thông báo phân công công việc của vị trí Giám đốc đào tạo toàn quốc

của IFV tại Việt Nam. Phía người sử dụng lao động là IFV đã đề xuất với ông L các vị trí việc làm mới tại IFV nhưng ông L đã từ chối các vị trí việc làm này. Do đó, V.P tại Việt Nam ra Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ ký ngày 12-7-2019, đã quyết định: Thông báo hợp đồng giữa ông L và V.P tại Việt Nam sẽ kết thúc vào ngày 31-8-2019; thời hạn thông báo trước tính từ ngày 18-7-2019 và kết thúc vào ngày 31-8-2019. Ngoài ra thông báo cũng ghi rõ số tiền V.P tại Việt Nam thanh toán trả cho ông L tổng số tiền là 58.513,59 USD, bao gồm: Số tiền trợ cấp thôi việc trong 21 năm, mỗi năm 01 tháng lương là 56.322 USD (2.682 USD/tháng x 21 năm); số tiền 1,67 ngày nghỉ phép được hưởng lương chưa sử dụng: 203,59 USD; tiền thưởng tết tính theo số tháng làm việc: 1.788 USD; tiền trang phục hàng năm tính theo số tháng làm việc thực tế là 08 tháng: 200 USD. Theo đó, V.P tại Việt Nam (IFV) chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L kể từ ngày 01-9-2019.

Căn cứ quy định tại khoản 10 Điều 36; Điều 38; Điều 44, Điều 48 và Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012, thì việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L là có căn cứ; tuân thủ thời gian báo trước và đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Nguyên đơn khởi kiện cho rằng việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L là trái pháp luật là không có căn cứ.

[2]. Đối với việc ông L yêu cầu buộc IFV bồi thường thiệt hại do việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L là trái pháp luật.

Ông L yêu cầu V.P tại Việt Nam bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 98.326 USD, bao gồm: Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01-9-2019 đến ngày 28-8-2020 và chênh lệch thu nhập với nơi làm việc mới là: 48.675 USD, theo đó tiền lương tính khi chi trả trợ cấp thôi việc cho ông L là 3.082 USD/tháng; Tiền BHXH, BHYT trong thời gian không được làm việc là: 4.962 USD; 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ là: 6.164 USD; Trợ cấp thôi việc theo khoản 3 Điều 42 và Điều 48 BLLĐ năm 2012 là: 32.361 USD; khoản bồi thường thêm do không nhận trở lại làm việc bằng 02 tháng lương là: 6.164 USD. Số tiền phía nguyên đơn đã nhận chi trả bồi thường từ phía bị đơn là 56.322 USD trong số tiền 61.595,59 USD đã nhận. Do đó, yêu cầu phía bị đơn phải trả thêm số tiền còn phải bồi thường là 42.004 USD.

Xét thấy: Theo nhận định tại phần [1] nêu trên, thì việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L kể từ ngày 01-9-2019 là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật. Do đó, yêu cầu của ông L đề nghị Tòa án giải quyết buộc IFV phải bồi thường theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động với tổng số tiền 98.326 USD là không có căn cứ được chấp nhận.

[3]. Đối với yêu cầu buộc IFV nhận ông L trở lại làm việc:

Theo đại diện bị đơn trình bày, thì: Trước ngày chấm dứt HĐLĐ, phía IFV đã đề xuất các vị trí việc làm mới tại IFV theo yêu cầu đề cập tại Thư của Bộ ngoại giao Pháp nhưng ông L đã từ chối các vị trí việc làm mới này; phía IFV cũng đã có Thư tiến cử ông L đề ngày 23-10-2019 gửi tới các cơ quan hữu quan với đánh giá tốt để hỗ trợ ông L tìm được vị trí việc làm mới phù hợp.

Ngày 28-8-2020, ông L đã ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn với Trường L.F.A.Y - một Trường Pháp tại Việt Nam (LFAY), cũng là một đơn vị trực thuộc của Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam với vị trí giáo viên và đã làm việc tại đây từ tháng 9-2020.

Xét thấy: Do việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật; ông L cũng đã có việc làm mới và V.P tại Việt Nam cũng không bố trí được việc làm phù hợp theo nguyện vọng của ông L. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động, thì không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L để buộc IFV nhận ông L trở lại làm việc.

[4]. Đối với yêu cầu tính tiền lương của ông L là 3.082USD/tháng để làm căn cứ tính khi chi trả chế độ thôi việc trong số tiền IFV đã trả cho ông L.

Các bên đương sự đều thống nhất xác nhận: Tổng số tiền IFV đã trả cho ông L sau khi chấm dứt HĐLĐ là 61.595,59 USD, trong đó gồm: 58.513,59 USD theo Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ ngày 12-7-2019 và 3.082 USD là chi trả số tiền lương tháng 8-2019 ông L được nhận.

[4.1]. Tại phiên tòa, ông L cùng người đại diện theo ủy quyền cũng xác nhận đã nhận đủ lương tháng 8-2029 do IFV chi trả nằm trong số tiền 61.595,59 USD đã nhận và không yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết đối với khoản tiền này.

[4.2]. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án xem xét việc bị đơn tính số tiền lương của ông L là 2.682 USD/tháng để chi trả trợ cấp mất việc làm và chế độ khác tại Thông báo cho thôi việc ngày 12-7-2019 là không đúng, mà phải tính mức tiền lương tháng ông được hưởng là 3.082 USD/tháng để tính chi trả mới đúng.

Xét thấy: Căn cứ quy định tại các Điều 44, Điều 47, Điều 48, Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012; phụ lục về trợ cấp thôi việc của nhân viên tuyển dụng theo luật pháp nước sở tại mang quốc tịch Pháp ban hành kèm theo bản “Nội quy áp dụng cho nhân viên do Đại sứ quán Pháp tuyển dụng tại chỗ”; HĐLĐ đã ký giữa IFV với ông L ngày 01-7-2005 và Hợp đồng sửa đổi số 11 ký ngày 24-4-2019, thì việc IFV tính các khoản phải chi trả cho ông L theo Thông báo cho thôi việc ngày 12-7-2019 là phù hợp. Tuy nhiên, việc IFV tính mức lương tháng của ông L là 2.682 USD/tháng để chi trả trợ cấp thôi việc và các chế độ khác là không đúng, bởi: Theo Hợp đồng sửa đổi

số 11 ký ngày 24-4-2019, thì từ ngày 15-02-2019 tiền lương hàng tháng ông L được hưởng là 2.682 USD và tiền phụ cấp chức vụ 400 USD/tháng vẫn được giữ nguyên theo HĐLĐ không xác định thời hạn ký ngày 01-7-2005. Như vậy, đến ngày 01-9-2029 thì số tiền lương ông L được nhận bình quân hàng tháng theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi ông L thôi việc để làm cơ sở tính chi trả trợ cấp mất việc làm và chế độ được hưởng khác khi chấm dứt HĐLĐ phải là 3,082 USD/tháng mới đúng quy định của pháp luật.

Do đó, các khoản tiền ông L được V.P tại Việt Nam (IFV) chi trả khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ được ghi tại khoản 2.1 Điều 2 Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ ngày 12-7-2019, phải được tính là:

- Tiền trợ cấp thôi việc: $3.082 \text{ USD/tháng} \times 21 \text{ năm} = 64.722 \text{ USD}$;
- Số tiền tương ứng với số ngày nghỉ phép được hưởng lương còn lại chưa sử dụng (1,67 ngày): $3.082 \text{ USD/tháng} : 22 \text{ ngày} \times 1,67 \text{ ngày} = 233,95 \text{ USD}$;
- Số tiền thưởng Tết tương ứng với số tháng làm việc thực tế trong năm 2019 là 08 tháng: $3.082 \text{ USD/tháng} : 12 \text{ tháng} \times 08 \text{ tháng} = 2.054,67 \text{ USD}$.
- Số tiền trang phục hàng năm tương ứng với số tháng làm việc:
 $300 \text{ USD/năm} : 12 \text{ tháng} \times 08 \text{ tháng} = 200 \text{ USD}$.

Như vậy, tổng số tiền V.P tại Việt Nam (IFV) phải chi trả cho ông L khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông L, gồm 04 khoản nêu trên là: 67.210,62 USD (*Sáu mươi bảy ngàn, hai trăm mười bảy sáu mươi hai Đô la Mỹ*).

Số tiền V.P tại Việt Nam (IFV) đã chi trả cho ông L theo Thông báo ngày 12-7-2019 là: 58.513,59 USD. Do đó, số tiền IFV còn phải chi trả cho ông L là: $(67.210,62 \text{ USD} - 58.513,59 \text{ USD}) = 8.697,03 \text{ USD}$ (*Tám ngàn, sáu trăm chín mươi bảy sáu không ba Đô la Mỹ*). Quy đổi thành tiền Việt Nam đồng theo tỷ giá quy đổi ngân hàng ngày 19-6-2023 là 23.521,50 VNĐ/USD, tương đương số tiền là: $8.697,03 \text{ USD} \times 23.521,50 \text{ VNĐ/USD} = 204.567.000 \text{ đồng}$ (*Làm tròn số*).

Hội đồng xét xử xét thấy: Phần yêu cầu khởi kiện của ông L về việc tính mức lương được nhận của ông L là 3.082 USD/tháng để tính chế độ khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ là có căn cứ được chấp nhận. Xét buộc V.P tại Việt Nam (IFV) phải trả thêm cho ông L số tiền còn thiếu là: 8.697,03 USD, tương đương số tiền là 204.567.000 VNĐ (*Hai trăm linh bốn triệu, năm trăm sáu mươi bảy ngàn đồng*).

[5]. Về án phí: Căn cứ quy định tại Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, thì: Nguyên đơn được miễn tiền án phí lao động sơ thẩm; bị đơn phải chịu tiền án phí tương ứng phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về phần tranh chấp về lao động có giá ngạch được Tòa án chấp nhận.

Từ những nhận định trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 32; khoản 3 Điều 35; khoản 1 Điều 37; khoản 1 Điều 39; Điều 147, Điều 266, Điều 271, Điều 273; Điều 464; Điều 469; Điều 470 và Điều 479 Bộ luật Tổ tụng dân sự.

Áp dụng khoản 10 Điều 36, Điều 38, Điều 42, Điều 44, Điều 48, Điều 49 và Điều 196, Điều 200 và Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Xử:

1. Chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện của ông S.L.C.P.J (gọi tắt là L) về việc yêu cầu V.P tại Việt Nam (IFV) tính mức lương ông L được nhận hàng tháng là 3.082 USD/tháng để tính chế độ khi bị đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động (HĐLĐ) với ông L. Buộc V.P tại Việt Nam (IFV) phải thanh toán trả cho ông L tiền trợ cấp mất việc làm và các khoản thanh toán chế độ khác khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với tổng số tiền là: 67.210,62 USD (*Sáu mươi bảy ngàn, hai trăm mười bảy sáu mươi hai Đô la Mỹ*). Ghi nhận việc IFV đã chi trả cho ông L số tiền 58.513,59 USD theo Thông báo cho thôi việc vì vị trí bị hủy bỏ ký ngày 12-7-2019; IFV còn phải trả thêm cho ông L số tiền là: 8.697,03 USD (*Tám ngàn, sáu trăm chín mươi bảy phẩy không ba Đô la Mỹ*), tương đương là 204.567.000 VNĐ (*Hai trăm linh bốn triệu, năm trăm sáu mươi bảy ngàn đồng*).

Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật, người phải thi hành án còn phải chịu lãi suất của số tiền chưa thanh toán theo quy định tại Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L đề nghị Tòa án tuyên bố việc V.P tại Việt Nam (IFV) đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L là trái pháp luật.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L về việc đề nghị buộc V.P tại Việt Nam (IFV) nhận ông L trở lại làm việc và yêu cầu IFV phải bồi thường thêm số tiền 42.004 USD (*Bốn mươi hai ngàn, lẻ bốn Đô la Mỹ*) do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Về án phí sơ thẩm: Ông L được miễn tiền án phí lao động sơ thẩm.

V.P tại Việt Nam (IFV) phải chịu tiền án phí sơ thẩm tranh chấp về lao động có giá ngạch là: $204.567.000 \text{ đồng} \times 3\% = 6.137.000 \text{ đồng}$ (*Sáu triệu, một trăm ba mươi bảy ngàn đồng - Làm tròn số*).

5. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND TP. H.N;
- Cục THADS TP H.N;
- Các đương sự;
- Lưu;

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

Hoàng Chí Nguyên