

Bản án số: 10/2023/LĐ-PT
Ngày 07-4-2023
V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: ông Huỳnh Văn Luật;

bà Trần Thị Thắm.

- **Thư ký phiên tòa:** bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 07 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 36/2022/TLPT-LĐ ngày 01/12/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2022/LĐ-ST ngày 03/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2023/QĐ-PT ngày 30/01/2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 02/2023/QĐ-PT ngày 21/02/2023, Thông báo thay đổi thời gian mở phiên tòa xét xử vụ án lao động số 02/2023/TB-TA ngày 15/3/2023, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** ông J, sinh năm 1993; địa chỉ: số N đường T, phường 9, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: bà N, sinh năm 1996; địa chỉ: số M đại lộ Bình Dương, khu phố Y, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương (văn bản ủy quyền ngày 21/02/2022). Bà N có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: bà L, sinh năm 1991; là Luật sư Công ty Luật V thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương. Địa chỉ: Công ty Luật V, thửa đất số T, lô E, tờ bản đồ T, khu phố V, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Bà L có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH Y; địa chỉ trụ sở: lô 1 khu công nghiệp M, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông T, sinh năm 1976; địa chỉ: số Y đường X, phường T, Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh (văn bản ủy quyền ngày 16/7/2020). Ông T có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: bà P, sinh năm 1962; địa chỉ: Căn số P, tầng Y, khu E, Block K, The C Đại lộ Bình Dương, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Địa chỉ liên hệ: Công ty TNHH Y; địa chỉ trụ sở: lô 1 khu công nghiệp M, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Bà P vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: nguyên đơn ông J và bị đơn Công ty TNHH Y.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 30/6/2020; đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung đề ngày 19/4/2021; lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Nguyên đơn ông J (gọi tắt là ông J) có ký kết hợp đồng lao động với Công ty TNHH Y (gọi tắt là Công ty Y hoặc Công ty) theo Hợp đồng lao động số 01/CG/YS-2019 ngày 01/7/2019; thời hạn hợp đồng là 01 năm từ ngày 01/7/2019 đến hết ngày 30/6/2020. Sau khi ký kết hợp đồng lao động, Công ty chỉ giao ông J bản sao hợp đồng lao động, còn bản chính thì Công ty không giao cho ông J nên ông J chỉ cung cấp được cho Tòa án bản sao. Ông J làm việc tại Công ty với chức vụ Giám đốc điều hành – chuyên gia kỹ thuật. Mức lương ông J được Công ty trả hàng tháng là 3.000 USD (3.000 đô la Mỹ 01 tháng tương đương 69.708.000 đồng) thể hiện bằng các phiếu lương tháng 9, 10, 11 năm 2019 (bản sao chụp) ông J đã giao nộp cho Tòa án.

Ông J làm việc tại Công ty bình thường, đến ngày 08/01/2020 ông J bị sốt, ho nhưng vẫn làm việc tại Công ty. Đến 15 giờ 00 ngày 11/01/2020 thì ông J có xin phép bà P (gọi tắt là bà P) cho về nghỉ ngơi vì bệnh tình không thuyên giảm và được bà P đồng ý. Bà P – Phó giám đốc Công ty là người quản lý và có quyền hạn cao nhất tại Công ty.

Đến ngày 13/01/2020 ông J đến Công ty làm việc nhưng vì ông J bị sốt cao và ho nhiều nên bà P sợ ông J nhiễm bệnh cho các nhân viên khác nên đã cho ông J về nghỉ.

Do bệnh tình ngày càng nặng nên ngày 15/01/2020 ông J có khám bệnh tại Công ty Cổ phần bệnh viện M và có đơn thuốc.

Đến ngày 15/01/2020 bà P có nhắn tin cho ông J bằng điện thoại di động qua mạng Kakao Talk với nội dung “khi ông K người đại diện theo pháp luật của công ty quay về thì ông J hãy đến công ty làm việc”. Sau đó, thấy khỏe hơn nên ông J tiếp tục đến Công ty làm việc thì bà P yêu cầu ông J ra về.

Từ ngày 17/01/2020 đến ngày 31/01/2020 là thời gian ông J và cả Công ty được nghỉ tết Nguyên đán của Việt Nam, hết thời hạn nghỉ tết thì ông J vào Công ty làm việc.

Ngày 01/02/2020 ông J đến Công ty làm việc bình thường, đến 17 giờ 30 phút cùng ngày ông J được bà P thông báo trực tiếp bằng lời nói là cho nghỉ việc 01 tuần để tìm công việc khác, nhưng không nêu rõ lý do. Ông J không nhận được thông báo bằng văn bản từ Công ty là cho nghỉ việc 01 tuần để tìm công việc mới.

Do nhận được thông báo nghỉ việc nên ông J nghỉ không đến Công ty làm việc từ ngày 02/02/2020, đến ngày 08/02/2020 ông J nhắn tin qua điện thoại di động của bà P qua mạng KaKao Talk vào lúc 12 giờ 34 phút với nội dung “Chào Madam, Madam ăn cơm chưa ạ? Tuần này với thời gian 01 tuần Madam cho con đã nộp đơn ứng tuyển cho 05 công ty ở Bình Dương nhưng vẫn chưa có thời gian phỏng vấn cụ thể phía công ty. Madam vui lòng cho con biết tuần sau con phải làm thế nào ạ”. Thì bà P trả lời rằng “Trưởng phòng, xin lỗi. Anh đã làm việc chăm chỉ, ở lập trường công ty thì lương hơi cao, việc điều chỉnh lương như đã nói thì cũng được nhưng mà hình như trưởng phòng không đồng ý. Vì vậy anh hãy đợi tôi sẽ đưa cho anh bất cứ khi nào...”

Đến ngày 10/02/2020 ông J đến Công ty làm việc thì gặp bà P và bà P đã bắt ông J ký vào đơn nghỉ việc, nhưng ông J không ký. Bà P đưa 01 số nhân viên khác mà ông J không nhớ mặt và tên giữ người ông J bắt ông J ký vào đơn nghỉ việc, nhưng ông J nhất quyết không ký và ra về.

Do sợ đến Công ty làm việc sẽ bị bà P bắt ký đơn nghỉ việc nên ông J không đến Công ty mà nghỉ việc từ ngày 11/02/2020.

Nhận thấy, Công ty đã buộc ông J thôi việc trái pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền lợi của ông J nên ngay ngày 10/02/2020 ông J có làm đơn khiếu nại Công ty đến Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương. Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương đã chuyển đơn khiếu nại của ông J đến Phòng đại diện số 02 trụ sở tại khu phố 4, phường M, thị xã B để giải quyết. Có một nhân viên của Phòng đại diện số 02 gọi điện cho ông J theo số điện thoại ông J ghi trong đơn khiếu nại là đã gọi điện cho bà P nhưng bà P không đồng ý tham gia hòa giải và hướng dẫn ông J khởi kiện đến Tòa án. Ông J không rõ vì sao ông gửi đơn đến Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương vào ngày 10/02/2020 nhưng Ban quản lý lại ghi ngày ông J nộp đơn là vào ngày 13/02/2020.

Tiền lương hàng tháng ông J ký nhận vào các phiếu lương và nhận tiền mặt trực tiếp từ bà P, Công ty không chuyển qua tài khoản ngân hàng cho ông J. Bản chính các phiếu lương có ký nhận của ông J do Công ty giữ không đưa cho ông J nên ông J chỉ cung cấp được cho Tòa án bản sao chụp phiếu lương tháng 9, 10, 11 năm 2019.

Nội dung tin nhắn điện thoại di động giữa ông J và bà P qua mạng Kakao Talk như ông J trình bày ở trên ông J đã tiến hành lập vi bằng tại Văn phòng Thừa phát lại Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh và được dịch thuật tại Phòng Công chứng T. Các văn bản này ông J đã giao nộp cho Tòa án.

Ông J đã nhận đủ tiền lương của tháng 01/2020. Lương tháng 2, 3, 4, 5, 6 năm 2020 Công ty chưa trả cho ông J. Công ty không đóng các khoản bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cũng như bảo hiểm xã hội cho ông J.

Theo Hợp đồng lao động, Công ty phải đóng thuế thu nhập cá nhân cho ông J nhưng Công ty tự ý trừ tiền thuế thu nhập vào tiền lương hàng tháng ông J nhận, cụ thể tháng 7, 8, 9, 10 năm 2019 mỗi tháng là 12.249.000 đồng; tháng 11/2019 là 12.222.000 đồng; tháng 12/2019 và tháng 01/2020 mỗi tháng là 12.249.000 đồng; tổng cộng tiền thuế thu nhập cá nhân Công ty đã trừ vào lương của ông J là 85.716.000 đồng.

Công ty và ông J có giao kết hợp đồng lao động thì Công ty mới đóng tiền thuế thu nhập cá nhân cho ông J theo như Công văn mà Cục thuế tỉnh Bình Dương đã gửi cho Tòa án. Hiện Công ty còn giữ bản chính giấy phép lao động của ông J. Đến nay ông J xác định chưa nhận được bất cứ quyết định sa thải hay quyết định cho thôi việc nào của Công ty. Công ty mà đại diện là bà P đã cưỡng ép ông J nghỉ việc, đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông J trái pháp luật. Ông J khởi kiện Công ty, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Bồi thường tiền lương những ngày ông J không được làm việc là 05 tháng tiền lương (tháng 02, 3, 4, 5, 6/2020) $\times$ 69.000.000 đồng = 345.000.000 đồng.

- Bồi thường vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 30 ngày là 69.000.000 đồng/26 ngày $\times$ 30 ngày = 79.615.385 đồng.

- Bồi thường do đơn phương chấm hợp đồng lao động trái pháp luật là 02 tháng tiền lương $\times$ 69.000.000 đồng = 138.000.000 đồng.

- Hoàn trả tiền đóng thuế thu nhập cá nhân là 85.716.000 đồng.

Tổng cộng là 648.331.385 đồng.

Theo đơn sửa đổi, bổ sung đơn kiện ngày 19/4/2021, ông J yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông 648.358.385 đồng là do tính nhầm. Ông J xác định yêu cầu Công ty phải bồi thường 648.331.385 đồng.

- Buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông J từ ngày 01/7/2019 đến hết ngày 30/6/2019:

- + Người lao động đóng 1.490.000 đồng $\times$ 20 $\times$ 12 tháng $\times$ 1,5% = 5.346.000 đồng.

- + Người sử dụng lao động đóng 1.490.000 đồng $\times$ 20 $\times$ 12 tháng $\times$ 6,5% = 23.244.000 đồng.

Ông J đồng ý cho Công ty trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế mà ông J phải đóng vào tiền lương hàng tháng của ông J vào số tiền mà Công ty phải bồi thường cho ông J và Công ty phải có trách nhiệm đóng toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội cho ông J.

Do đó tổng số tiền mà ông J yêu cầu Công ty phải bồi thường là: 648.331.385 đồng - 5.346.000 đồng = 642.985.385 đồng.

** Bị đơn do ông T là người đại diện theo ủy quyền trình bày trong quá trình tham gia tố tụng:*

Ông J là người quen của bà P, Phó giám đốc Công ty thông qua cô giáo dạy tiếng Việt cho người Hàn Quốc. Vào khoảng năm 2019 ông J đến Công ty Y và sinh hoạt cùng gia đình bà P như thành viên trong gia đình. Bà P thương ông J như con trai của mình vì ông cũng trạc tuổi con trai bà tại Hàn Quốc nên bà nhiệt tình giúp đỡ. Do là người Hàn Quốc nên ông J tự do đi lại trong Công ty. Hiện phía Công ty không có lưu giữ những chứng cứ mà ông J cung cấp cho Tòa án. Điện thoại của bà P cũng bị mất nên không biết những đoạn tin nhắn mà ông J lập vi bằng là đúng hay sai, trong khi đó theo Thông báo thụ lý vụ án số 17/TB-TLVA ngày 06/7/2020 thì trong những chứng cứ mà ông J cung cấp có bản sao hợp đồng lao động mà không có bản chính và những tin nhắn cũng không được dịch thuật đúng theo quy định của pháp luật nên không phải là chứng cứ, không có giá trị chứng minh và phía Công ty không xác định được các chứng cứ đó có chính xác hay không. Công ty không rõ được là giữa ông J và Công ty có quan hệ lao động hay có ký kết hợp đồng lao động theo như hợp đồng lao động (bản sao) phía nguyên đơn cung cấp hay không. Các phiếu lương (bản sao) mà phía nguyên đơn cung cấp thì Công ty cũng không rõ có phải của Công ty hay không. Ông J có làm việc tại Công ty hay không thì không rõ vì ông J được bà P xem như con cháu trong nhà ở trong Công ty và tự do ra vào Công ty. Có thể ông J làm việc tại Công ty nhưng không rõ ông J làm công việc gì và thời gian ông J ở tại Công ty không đúng như hợp đồng lao động (bản sao) mà ông J đã cung cấp cho Tòa án vì đến tháng 12/2020 ông J mới được Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương cấp giấy phép lao động. Công ty không cho ông J nghỉ việc hay sa thải mà do ông J không muốn làm việc tại Công ty nên tự nghỉ.

Quan hệ giữa bà P và ông J là quan hệ quen biết thân thiết nên có thể bà P và ông J cũng có những tin nhắn qua lại hỏi thăm sức khỏe và cuộc sống. Các tin nhắn giữa bà P và ông J được chính người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thừa nhận không có nội dung nào bà P buộc ông J phải nghỉ việc. Hơn nữa, bà P không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty.

Không rõ việc Công ty có trả lương hay tiền thù lao cho ông J hay không, nếu có cũng không rõ số tiền trả hàng tháng là bao nhiêu. Mức tiền lương nguyên đơn cho rằng Công ty trả hàng tháng là 3.000 USD là không có cơ sở và Công ty không chấp nhận. Có thể vì một lý do nào đó muốn giúp ông J vì ông J là người Hàn Quốc có sẽ lợi hơn khi tham gia đóng thuế thu nhập cá nhân nên Công ty đứng ra đóng thuế thu thập cá nhân cho ông J tại Cục Thuế tỉnh Bình Dương.

Tháng 12/2020 ông J mới được cấp giấy phép lao động nhưng theo hợp đồng lao động ông J cung cấp thì ngày 01/7/2020 ông J và Công ty đã ký kết

hợp đồng lao động. Như vậy, giả sử có hợp đồng lao động này thì hợp đồng này cũng vô hiệu.

Từ những lý do trên, phía Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, đề nghị Tòa án bác yêu cầu của nguyên đơn.

Tại Bản án số 07/2022/LĐ-ST ngày 03/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông J đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” buộc Công ty TNHH Y phải bồi thường cho ông J các khoản sau:

- Tiền lương những ngày không được làm việc là 345.000.000 đồng.
- Bồi thường vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 30 ngày là 79.615.385 đồng.
- Bồi thường do đơn phương chấm hợp đồng lao động trái pháp luật 02 tháng tiền lương là 138.000.000 đồng.
- Công ty TNHH Y phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông J từ ngày 01/7/2019 đến hết ngày 30/6/2019.

2. Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông J đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc phải hoàn trả thuế thu nhập cá nhân đã khấu trừ:

Buộc Công ty TNHH Y phải hoàn trả cho ông J 85.716.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về trách nhiệm chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 12/8/2022, nguyên đơn có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện không được Tòa án chấp nhận về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường theo yêu cầu của nguyên đơn.

Ngày 16/8/2022, bị đơn có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện được Tòa án chấp nhận về tiền thuế thu nhập cá nhân, bị đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn hoàn lại tiền thuế thu nhập cá nhân bị khấu trừ là 85.716.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn tranh luận: Nguyên đơn có đầy đủ tài liệu, chứng cứ chứng minh có quan hệ lao động giữa ông J và Công ty Y. Do Công ty Y đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông J nên việc ông J khởi kiện Công ty Y và yêu cầu bồi thường là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận yêu cầu

kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: nguyên đơn khởi kiện nhưng chỉ cung cấp được bản sao hợp đồng lao động và không có bản chính nên chứng cứ không bảo đảm giá trị pháp lý theo quy định tại khoản 1 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, không có cơ sở xem xét chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu bồi thường và yêu cầu hoàn trả khoản tiền thuế thu nhập cá nhân đã khấu trừ. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận kháng cáo của bị đơn và sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn có trụ sở tại thị xã B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm và bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[1.3] Về sự có mặt của đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm đã triệu tập bà P tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan theo địa chỉ nơi làm việc và nơi cư trú, nhưng bà P vắng mặt nên Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt bà P là đúng. Bà P tiếp tục vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm nên căn cứ khoản 3 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt bà P.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động và việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương có Công văn số 4219/BQL-LĐ ngày 10/12/2021 về việc cung cấp thông tin kèm theo bản sao Giấy phép lao động số 035321/2019/BQL-GP ngày 03/12/2019. Cục Thuế tỉnh Bình Dương có Công văn số 9478/CTBDU-HKDCN ngày 27/5/2021 về việc cung cấp thông tin kê khai nộp thuế thu nhập cá nhân và Công văn số 5711/CTBDU-TTK2 ngày 27/3/2023 về việc cung cấp thông tin của ông J xác

định được tình tiết: năm 2019 và năm 2020, cá nhân ông J khai thuế thu nhập cá nhân qua tổ chức chi trả là Công ty Y. Các tài liệu, chứng cứ nêu trên cũng không đủ cơ sở kết luận giữa ông J và Công ty Y có mối quan hệ lao động bằng một hợp đồng lao động cụ thể với đầy đủ nội dung về công việc phải làm, tiền lương, điều kiện lao động .v.v.

[2.2] Bà P Yoong Sook không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty Y và những tin nhắn qua lại giữa bà P và ông J cũng không đủ cơ sở kết luận giữa ông J và Công ty Y có hợp đồng lao động cụ thể.

[2.3] Nguyên đơn không cung cấp được bản chính hợp đồng lao động, Tòa án cũng không thu thập được hợp đồng lao động giữa ông J và Công ty Y từ các cơ quan nhà nước quản lý về lao động và cơ quan thuế. Quá trình tham gia tố tụng, Công ty Y cũng không thừa nhận có hợp đồng lao động với ông J. Do đó, với bản sao không được công chứng, chứng thực hợp pháp hoặc do cơ quan có thẩm quyền cung cấp, xác nhận; không được bị đơn thừa nhận nên hợp đồng lao động do nguyên đơn cung cấp không đảm bảo giá trị pháp lý làm chứng cứ chứng minh theo quy định tại khoản 1 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2.4] Mặt khác, theo bản sao hợp đồng lao động có những nội dung không phù hợp giấy phép lao động, cụ thể như sau: Giấy phép lao động cấp ngày 03/12/2019 có hiệu lực từ 03/12/2019 đến 31/8/2021, nhưng hợp đồng lao động ký ngày 01/7/2019 và ghi có hiệu lực từ ngày 01/7/2019, được ký kết và thực hiện khi chưa có giấy phép lao động là trái quy định tại Điều 11 Nghị định số 11/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Giấy phép lao động cấp cho ông J làm việc với vị trí chuyên gia, không phải là cán bộ quản lý, nhưng theo bản sao hợp đồng lao động lại mô tả công việc của ông J là giám đốc điều hành (cán bộ quản lý) là không phù hợp với giấy phép được cấp. Do đó, nếu thực tế có hợp đồng lao động thì sẽ dẫn đến tình trạng giấy phép lao động hết hiệu lực vì thuộc trường hợp *“Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp”* theo quy định tại khoản 3 Điều 174 Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, ngay cả trường hợp nguyên đơn cung cấp được bản chính hợp đồng lao động thì hợp đồng này cũng bị vô hiệu do vi phạm quy định của pháp luật lao động.

[2.5] Ngoài ra, với các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp, không có cơ sở xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ.

[2.6] Về yêu cầu hoàn tiền thuế thu nhập cá nhân bị khấu trừ: Do bản sao hợp đồng lao động do ông J cung cấp không được xem là chứng cứ nên không thể căn cứ vào tài liệu này để nhận định việc Công ty khấu trừ tiền thuế thu nhập cá nhân của ông J là không đúng thỏa thuận theo hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào bản sao hợp đồng lao động mà nguyên đơn cung cấp để chấp

nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và buộc bị đơn hoàn trả tiền thuế thu nhập cá nhân số tiền 85.716.000 đồng là không có căn cứ. Ngoài ra, theo Công văn số 5711/CTBDU-TTK2 ngày 27/3/2023 của Cục Thuế tỉnh Bình Dương về việc cung cấp thông tin của ông J thì tổng số thuế phải nộp năm 2019 của ông J là 16.156.000 đồng (tổng số thuế đã khấu trừ là 12.123.000 đồng); tổng số thuế đã khấu trừ năm 2020 là 11.200.500 đồng. Như vậy, tổng số tiền thuế các năm 2019, 2020 đã khấu trừ của ông J là 23.323.000 đồng, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn hoàn lại tiền thuế đã khấu trừ cho nguyên đơn số tiền 85.716.000 đồng là không phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được. Theo quy định tại Điều 2 và Điều 3 Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2007 (được sửa đổi bởi Luật Thuế thu nhập cá nhân sửa đổi 2012, Luật Sửa đổi các luật về thuế 2014), thì thu nhập từ tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công của ông J phát sinh trên lãnh thổ Việt Nam thuộc đối tượng và loại thu nhập phải chịu thuế thu nhập cá nhân. Do đó, việc Công ty Y kê khai và nộp thuế cho ông J trên khoản tiền lương (nếu có) là phù hợp với quy định của pháp luật về thuế.

[3] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, nguyên đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ mới và phải chịu hậu quả của việc không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình là có căn cứ và hợp pháp. Quan điểm tranh luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận. Kháng cáo của bị đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên được chấp nhận.

[4] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận kháng cáo của bị đơn và sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[5] Về án phí: án phí sơ thẩm nguyên đơn được miễn, bị đơn không phải chịu theo quy định của pháp luật. Do kháng cáo được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm, nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 3 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 169, 170, 171 và 174 Bộ luật Lao động năm 2012. Điều 11 Nghị định số 11/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Điều 2 và Điều 3 Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2007 (được sửa đổi bởi

Luật Thuế thu nhập cá nhân sửa đổi năm 2012, Luật Sửa đổi các luật về thuế năm 2014).

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông J. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH Y. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 07/2022/LĐ-ST ngày 03/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1 Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông J đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và yêu cầu Công ty TNHH Y phải bồi thường cho ông J các khoản sau: tiền lương những ngày không được làm việc là 345.000.000 đồng; bồi thường vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 30 ngày là 79.615.385 đồng; bồi thường do đơn phương chấm hợp đồng lao động trái pháp luật 02 tháng tiền lương là 138.000.000 đồng và đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông J từ ngày 01/7/2019 đến hết ngày 30/6/2020.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông J đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc hoàn trả thuế thu nhập cá nhân đã khấu trừ với số tiền 85.716.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: ông J được miễn nộp. Bị đơn Công ty TNHH Y không phải chịu.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B hoàn lại cho Công ty TNHH Y số tiền 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0011963 ngày 17/8/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Công Lực