

Bản án số: **60/2025/LĐ-PT**
Ngày: 27/6/2025
V/v “Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Châu Kim Anh

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh- Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Phan
Hoàng Anh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 16 tháng 5 và ngày 27 tháng 6 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai Vụ án thụ lý số 20/2025/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 02 năm 2025 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 58/2024/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2024 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 1357/2025/QĐPT-LĐ ngày 24 tháng 3 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5426/2025/QĐ-PT ngày 22 tháng 4 năm 2025; Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 7463/2025/QĐ-PT ngày 16 tháng 5 năm 2025 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

Ông **Christiansen Soeren B**, sinh năm: 1972.

Địa chỉ: Park Hyatt S, số B đường L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Lê Lê Thanh T; sinh năm: 1995 và/hoặc Bà Nguyễn Quỳnh T1, sinh năm: 1998 và/hoặc Bà Trần Hiếu N, sinh năm: 2000, cùng là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Văn bản ủy quyền lập ngày 10/4/2024). Cùng địa chỉ: Căn A, A, Paris H, số C Đường số A, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Ngô Thị Kim T2, là luật sư của Công ty L1 và Cộng sự, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

2. *Bị đơn:*

Công ty TNHH Một thành viên D.

Trụ sở: Tầng A, Tòa nhà T, số A đường N, phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Vũ K, sinh năm: 1997 và/hoặc Bà Nguyễn Trang A, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền lập ngày 15/4/2025), cùng địa chỉ: P, Lầu A, Tòa nhà M, số B đường Đ, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Hồng H và/hoặc Bà Trần Thị Ngọc H1, cùng là Luật sư của Công ty L2, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H; Cùng địa chỉ: P, Lầu A, Tòa nhà M, số B đường Đ, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. *Người làm chứng:* Bà Nguyễn Thị Kim T3, sinh năm: 1979.

Địa chỉ: Số A Tỉnh lộ 10, phường T, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. *Người kháng cáo:* Nguyên đơn – Ông Christiansen Soeren B.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện; Đơn bổ sung đơn khởi kiện, biên bản làm việc, bản khai; Biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, Biên bản hòa giải, đại diện nguyên đơn ông Christiansen Soeren B trình bày:

Công ty TNHH Một thành viên D (Sau đây gọi tắt là D) là một công ty được thành lập tại Việt Nam theo mô hình Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, chủ sở hữu là Công ty C2. & J. Clark International Limited. Ông Christiansen Soeren B (Sau đây gọi tắt là nguyên đơn) và Công ty D đã giao kết một hợp đồng lao động số: Clarks VN/01/F/2020 ngày 04/8/2020 và các phụ lục kèm theo (“Hợp đồng lao động”) có các nội dung chính như sau:

- Vị trí công việc: Giám đốc;
- Mức lương: 16.667 GBP/tháng (Mười sáu nghìn, sáu trăm sáu mươi bảy bảng Anh một tháng);
- Phụ cấp thâm niên khi chấm dứt Hợp đồng lao động tương đương tổng số năm làm việc cho công ty N1 06 tháng liền kề trước ngày chấm dứt Hợp đồng lao động;
- Phụ cấp nhà ở: 51.000 GBP/năm;
- Phí sinh hoạt: 2.600 GBP/năm;
- Trợ cấp về chế độ hưu trí: 3.450 GBP/năm;
- Tiền thưởng hàng năm;
- Chi phí về nước với vợ/chồng mỗi năm 01 chuyến.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, nguyên đơn đã được Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố H cấp giấy phép lao động số: 110679/SLĐ-GP ngày 27/10/2020 có thời hạn làm việc từ ngày 12/11/2020 đến ngày 09/11/2022 (Sau đây gọi tắt là giấy phép lao động số 110679) và giấy phép lao động số: 011990/SLĐ-GP ngày 25/10/2022 có thời hạn làm việc từ ngày 05/11/2022 đến ngày 30/09/2024 (Sau đây gọi tắt là giấy phép lao động số 011990).

Từ ngày 22/02/2021, nguyên đơn đã đảm nhiệm vị trí Chủ tịch kiêm giám đốc công ty, được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền và thể hiện tại giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0314719324, đăng ký thay đổi lần thứ hai ngày 22/02/2021 và điều lệ của Công ty. Trong suốt quá trình làm việc tại D, nguyên đơn luôn hoàn thành tốt công việc và không vi phạm bất kỳ quy định pháp luật hay chính sách nội bộ nào của công ty.

Tính đến tháng 10/2022, mức lương theo Hợp đồng lao động của nguyên đơn là 17.677 GBP/tháng.

Vào ngày 03/11/2022, nguyên đơn bất ngờ nhận được thông báo của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động (Sau đây gọi tắt là Thông báo chấm dứt 1) của nguyên đơn, ngày chấm dứt là ngày 09/11/2022. Nguyên đơn không đồng ý với nội dung thông báo chấm dứt 1 nên đã gửi thư điện tử có nội dung không đồng ý với quyết định của Công ty. Tuy nhiên, ngày 07/11/2022, D tiếp tục gửi cho nguyên đơn một thông báo chấm dứt hợp đồng lao động (Sau đây gọi tắt là Thông báo chấm dứt 2) có nội dung tương tự như Thông báo chấm dứt 1.

Do đó, nguyên đơn buộc phải khởi kiện Công ty D đến Tòa án để được giải quyết vụ việc theo quy định pháp luật Việt Nam nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Theo Điều 34 và Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động chỉ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động trong một số trường hợp nhất định mà pháp luật cho phép. Việc Công ty D chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn không thuộc bất cứ trường hợp nào theo quy định pháp luật.

Hơn nữa, tính đến thời điểm Công ty D thông báo cho nguyên đơn nghỉ việc, Hợp đồng Lao động và giấy phép lao động của nguyên đơn đều vẫn đang có hiệu lực pháp luật. Vì vậy, D đã đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với nguyên đơn trái luật. Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét và chấp nhận các yêu cầu sau:

- Tuyên hủy Thông báo chấm dứt 1 và Thông báo chấm dứt 2 của D;
- Buộc Công ty D nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã giao kết cho theo thời hạn tại giấy phép lao động số 011990;
- Buộc Công ty D bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật

là: $[17.667 \text{ GBP} \times 2 \text{ (tháng)}] \times 32.060 \text{ đồng} = 1.132.808.040 \text{ đồng}$ (Tương đương 35.334 GBP);

- Buộc Công ty D trả cho nguyên đơn tiền lương, các khoản phụ cấp, thưởng theo Hợp đồng lao động cho những ngày nguyên đơn không được làm việc tạm tính từ ngày 10/11/2022 đến ngày 31/01/2024 và tiếp tục được tính cho đến khi nguyên đơn được D nhận trở lại làm việc với các khoản tiền như sau:

- Tiền lương là $[17.667 \text{ GBP} \times 14 \text{ tháng} 21 \text{ ngày}] \times 32.060 \text{ đồng} = 8.470.316.120$ (Tám tỷ bốn trăm bảy mươi triệu ba trăm mười sáu nghìn một trăm hai mươi) đồng (tương đương 254.202 (Hai trăm năm mươi bốn nghìn hai trăm lẻ hai) GBP);

- Các khoản phụ cấp gồm:

+ Phụ cấp nhà ở là: $[51.000 \text{ GBP/năm} \times 14 \text{ tháng} 21 \text{ ngày}] \times 32.060 \text{ đồng} = 2.001.826.400 \text{ đồng}$ (tương đương 62.440 GBP);

+ Phụ cấp sinh hoạt: $[2.600 \text{ GBP/năm} \times 14 \text{ tháng} 20 \text{ ngày}] \times 32.060 \text{ đồng} = 102.335.520 \text{ đồng}$ (tương đương 3.192 GBP);

+ Trợ cấp về chế độ hưu trí năm 2022: $1.553 \text{ GBP} \times 32.060 \text{ đồng} = 49.789.180 \text{ đồng}$;

+ Phụ cấp chi phí về nước năm 2022: $4.820 \text{ GBP} \times 32.060 \text{ đồng} = 154.529.200 \text{ đồng}$ (4.820 GBP tương đương 6.000 USD).

Tổng cộng các khoản phụ cấp: 2.308.480.300 đồng (tương đương 72.005 GBP).

- Tiền thưởng năm 2022 (12.5% mức lương trong năm 2022): $[17.667 \text{ GBP} \times 12 \text{ tháng} \times 12.5\%] \times 32.060 \text{ đồng} = 849.606.030 \text{ đồng}$ (tương đương 26.500,5 GBP)

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc tạm tính từ ngày 10/11/2022 đến ngày 31/01/2024 (tương đương 14 tháng 21 ngày) và tiếp tục được tính cho đến khi nguyên đơn được Clarks Việt Nam nhận trở lại làm việc.

Tổng cộng số tiền yêu cầu khởi kiện tạm tính là 12.761.210.490 đồng (tương đương 388.041,5 GBP).

Ngoài ra nguyên đơn còn có các yêu cầu bổ sung sau:

- Buộc D thanh toán tiền lương trong những ngày không báo trước: $[17.667 \text{ GBP: } 22 \text{ ngày} \times 114 \text{ ngày}] \times 31.689 \text{ đồng} = 2.901.038.645 \text{ đồng}$ theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 36, Điều 41 Bộ luật Lao Động 2019; điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định: 145/2020/NĐ-CP.

- Buộc Công ty thanh toán phụ cấp thâm niên khi chấm dứt HĐLĐ: $[17.667 \text{ GBP} \times 5 \text{ tháng}] \times 31.689 \text{ đồng} = 2.799.247.815 \text{ đồng}$ (tương đương 88.335 GBP) theo quy định tại Điều 3.1 (vii) của HĐLĐ;

- Buộc Công ty phải thanh toán khoản tiền tương đương mức Công ty đóng bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn, tạm tính từ tháng 11/2022 đến tháng 6/2024 là: $[34,8 \text{ GBP} \times 19 \text{ tháng}] \times 31.689 \text{ đồng} = 21.613.967 \text{ đồng}$ (tương đương 661,2 GBP) Theo quy định tại Điều 3.1 và Điều 43.1 của Luật Việc làm 2013, khoản 24 Điều 4 Luật doanh nghiệp và khoản 3 Điều 168 Bộ luật lao động 2019.

Tổng cộng: 5.721.900.427 đồng (tương đương 180.543,2 GBP).

** Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Ngày 04/8/2020, D và nguyên đơn có ký kết Hợp đồng lao động số Clarks VN/01/F/2020. Trong đó, tại khoản 1 Điều 1 của Hợp đồng lao động, các bên thỏa thuận đây là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, bắt đầu từ 11/9/2020.

Ngày 27/10/2020, nguyên đơn được Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố H (Sau đây gọi tắt là Sở LĐTBXH) cấp giấy phép lao động số: 110679/SLD-GP6193/2020/SLD-TPHCM, theo đó thời hạn làm việc của nguyên đơn được cho phép từ ngày 12/11/2020 đến ngày 09/11/2022. Sau đó, các bên không ký lại hợp đồng lao động theo nội dung của giấy phép lao động 110679 mới được cấp.

Ngày 04/10/2022, mặc dù chưa xin phép và cũng chưa được sự đồng ý của chủ sở hữu của D là C.&J. Clark International L, nguyên đơn với tư cách là người đại diện theo pháp luật của D đã tự ký và nộp đơn yêu cầu cấp mới giấy phép lao động cho chính nguyên đơn cho chức danh công việc: Chủ tịch công ty. Nguyên đơn được Sở LĐTBXH cấp giấy phép lao động số 011990/SLD-GP 13108/2022/SLD-TPHCM.

Ngày 03 và ngày 07/11/2022, D ban hành các thông báo quan hệ lao động với nguyên đơn sẽ chấm dứt vào ngày 09/11/2022 và không ký mới hợp đồng lao động (Sau đây gọi tắt là các thông báo chấm dứt) do thời hạn lao động của nguyên đơn theo giấy phép lao động 110679 đã hết.

Từ ngày 10/11/2022 (Thời điểm kết thúc thời hạn lao động của nguyên đơn theo giấy phép lao động 110679), nguyên đơn đã không còn thực hiện bất kỳ công việc lao động nào tại C Việt Nam.

Công ty D không đồng ý các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì yêu cầu của nguyên đơn không có căn cứ. Cụ thể như sau:

Quan hệ lao động giữa Công ty và nguyên đơn đã chấm dứt kể từ ngày 10/11/2022 theo quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam.

Do nguyên đơn là người lao động nước ngoài và không thuộc trường hợp được miễn giấy phép lao động, nên để D có cơ sở tuyển dụng nguyên đơn làm việc tại Việt Nam, nguyên đơn trước hết phải có giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp theo điểm d khoản 1 Điều 169 Bộ luật Lao động 2012. Thời hạn lao động của nguyên đơn sẽ không được vượt quá thời hạn ghi trong giấy

phép lao động, và thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 (Hai) năm, theo Điều 173 Bộ luật Lao động 2012. Sau khi được cấp có thẩm quyền cấp giấy phép lao động, người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài sẽ ký kết hợp đồng lao động trước ngày dự kiến làm việc cho người sử dụng lao động căn cứ theo khoản 3 Điều 12 Nghị định số: 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2012 về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (được sửa đổi, bổ sung năm 2018) và quan hệ lao động giữa nguyên đơn và công ty C3 được chính thức xác lập kể từ thời điểm ký kết hợp đồng lao động. Như vậy, Thỏa thuận về thời hạn lao động trong Hợp đồng lao động là không có giá trị.

Tại thời điểm D và nguyên đơn ký kết Hợp đồng lao động là 04/8/2020, nguyên đơn chưa được cấp giấy phép lao động theo quy định bắt buộc của pháp luật. Như vậy, về nguyên tắc, việc ký kết Hợp đồng lao động này là chưa phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy vậy, sau khi nguyên đơn được cấp giấy phép lao động 110679, các bên mặc dù không ký lại hợp đồng lao động mới theo quy định tại khoản 3 Điều 12 Nghị định 11 nêu trên nhưng đều đã thừa nhận quan hệ lao động, quyền và nghĩa vụ lao động của các bên theo Hợp đồng lao động đã ký kết trước đó, thể hiện ở việc nguyên đơn và D đã tiếp tục thực hiện các công việc trong quan hệ lao động như được nêu ở Hợp đồng lao động trên thực tế.

Tuy nhiên, khoản 1 Điều 1 của Hợp đồng lao động lại quy định “Loại hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, bắt đầu từ 11 tháng 9 năm 2020”. Trong khi đó, Giấy phép lao động 110679 quy định thời hạn làm việc của Nguyên đơn là từ ngày 12/11/2020 đến ngày 09/11/2022. Như vậy, thỏa thuận về thời hạn lao động của các bên trong Hợp Đồng Lao Động là trái pháp luật như đã nêu trên, cũng như trái với Giấy phép lao động 110679 (Được cấp sau đó). Vì vậy, thỏa thuận về thời hạn lao động “không xác định thời hạn” của các bên là không có giá trị, không có hiệu lực. Thời hạn của Hợp đồng lao động, theo đó, được hiểu là từ ngày 12/11/2020 đến ngày 09/11/2022 phù hợp với thời hạn tương ứng trong Giấy phép lao động 110679. Kết luận này cũng phù hợp với quy định tại Bộ Luật Lao động 2019 tại khoản 2 Điều 151, theo đó: Hợp đồng lao động đã tự động chấm dứt kể từ ngày 10/11/2022 do hết thời hạn chứ D không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động.

Theo quy định tại khoản 1, khoản 12 Điều 34 Bộ Luật lao động 2019, Hợp đồng lao động sẽ chấm dứt trong trường hợp hết hạn Hợp đồng lao động và trong trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Như đã nêu, thời hạn của Hợp đồng lao động và Giấy phép lao động là từ ngày 12/11/2020 đến ngày 09/11/2022. Vì vậy, Hợp đồng lao động tự động hết hạn khi kết thúc ngày 09/11/2022.

D đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 45 Bộ Luật Lao Động 2019 bằng việc gửi các Thông báo chấm dứt cho nguyên đơn. Trong các Thông báo chấm dứt, D đã nêu rất rõ Hợp đồng lao động của nguyên đơn bị chấm dứt do Giấy phép lao động 110679 hết

hạn. Nguyên đơn đã thừa nhận việc nhận được các Thông báo chấm dứt này trong đơn khởi kiện.

Vì vậy, việc nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động vẫn còn hiệu lực và D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hoàn toàn không có căn cứ và không đúng bản chất vụ việc.

Nguyên đơn với tư cách là người đại diện theo pháp luật của D đã tự ký và nộp đơn yêu cầu cấp mới giấy phép lao động cho chính nguyên đơn cho chức danh công việc: Chủ tịch công ty mà không có sự thông báo trước và sự đồng ý của chủ sở hữu duy nhất của D là C. & J. Clark International Limited. Chủ sở hữu hoàn toàn không biết về việc xin cấp giấy phép lao động mới của nguyên đơn cũng như việc nguyên đơn được cấp giấy phép lao động mới vì chủ sở hữu không có kế hoạch ký mới hợp đồng lao động với nguyên đơn sau khi Hợp đồng lao động và Giấy phép lao động 110679 chấm dứt vào hết ngày 09/11/2022. Vì thế, việc nguyên đơn tự xin cấp giấy phép lao động mới là hành vi vi phạm nghiêm trọng quyền của chủ sở hữu trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên D cũng như nghĩa vụ của Chủ tịch công ty theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 76, Điều 83 Luật Doanh Nghiệp 2020, điểm c Điều 2.2 và Điều 15 của Điều lệ của D. Vì vậy, đơn xin cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài số 410/CLARKS-CV của nguyên đơn không có giá trị pháp lý, và càng không có giá trị ràng buộc Clarks Việt Nam. Từ đó dẫn đến Giấy phép lao động 011990 mà nguyên đơn được cấp dựa trên đơn xin cấp số 410/CLARKS-CV cũng không có giá trị ràng buộc D. Giấy phép lao động 011990 cũng không có giá trị thay thế hợp đồng lao động để thiết lập quan hệ lao động mới giữa D và nguyên đơn.

Như đã trình bày tại phần Quy định pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam, để nguyên đơn có thể tiếp tục làm việc tại D thì phải đáp ứng đầy đủ 2 điều kiện:

1. Điều kiện cần: Nguyên đơn được cấp giấy phép lao động mới.
2. Điều kiện đủ: D và nguyên đơn ký kết hợp đồng lao động mới do Hợp đồng lao động cũ đã hết hạn.

Về bản chất, việc xin và cấp giấy phép lao động chỉ là thủ tục hành chính để Cơ quan Nhà nước quản lý và kiểm soát thị trường lao động nói chung và vấn đề sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam nói riêng, phù hợp với chính sách của Đảng và Nhà nước về thu hút, quản lý và sử dụng hiệu quả lao động nước ngoài tại Việt Nam. Trong khi đó, quan hệ lao động là một quan hệ pháp luật mang bản chất dân sự dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực, tự do giao kết hợp đồng (Điều 15 Bộ luật Lao động 2019). Các bên muốn tiếp tục quan hệ lao động thì các bên phải ngồi lại đàm phán với nhau về thời hạn, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, lương, thưởng trên cơ sở tự do, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, và ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản (khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động 2019). Vì vậy, giấy phép lao động không thay thế hợp đồng lao động, giấy phép lao động cũng không có giá trị bắt buộc

các bên phải tham gia vào quan hệ lao động, đây là một trong những quyền cơ bản của các bên.

Trong vụ việc này, trước khi Hợp đồng lao động hết hạn, D đã thông báo cho nguyên đơn biết về việc Hợp đồng lao động hết hạn và thể hiện rõ ý chí không ký mới hợp đồng lao động với nguyên đơn. Vì vậy, quan hệ lao động giữa các bên không còn tồn tại kể từ ngày 10/11/2022.

Trên thực tế, kể từ ngày 10/11/2022, D cũng không yêu cầu nguyên đơn thực hiện bất kỳ công việc gì cho D. Đồng thời, ngày 09/02/2023, D cũng đã thực hiện thủ tục nộp lại Giấy phép lao động 011990 của Nguyên đơn, thể hiện rõ D không còn nhu cầu tuyển dụng nguyên đơn để làm việc cho D nữa.

Từ những cơ sở trên, D có cơ sở để khẳng định hợp đồng lao động giữa D và nguyên đơn đã tự động chấm dứt do giấy phép lao động 110679 và Hợp đồng lao động hết hạn căn cứ khoản 1, khoản 12 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. D và nguyên đơn cũng không tồn tại bất kỳ quan hệ lao động mới nào kể từ ngày 10/11/2022. Chính vì vậy, việc nguyên đơn cho rằng D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là hoàn toàn không có cơ sở. Từ đó, những yêu cầu khác của nguyên đơn trong đơn khởi kiện cũng không có cơ sở để chấp thuận.

Vì vậy, D kính đề nghị quý Tòa không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người làm chứng - Bà Nguyễn Thị Kim T3 trình bày:

Bà Nguyễn Thị Kim T3 bắt đầu giữ vị trí Trưởng phòng Nhân sự tại D kể từ ngày 01/8/2017 và hiện vẫn đang làm việc tại D.

Ngày 12/11/2020, nguyên đơn bắt đầu làm việc tại D theo giấy phép lao động. Sau đó, nguyên đơn được bổ nhiệm làm người đại diện theo pháp luật của D từ ngày 22/02/2021 và giữ vị trí này cho đến khi hợp đồng lao động của nguyên đơn được chấm dứt vào ngày 09/11/2022. Trong thời gian nguyên đơn làm người đại diện theo pháp luật thì bà T3 là cấp dưới làm việc dưới sự chỉ đạo của nguyên đơn và phải báo cáo công việc cho nguyên đơn.

Đến khoảng tháng 8/2022, là thời điểm khi Giấy phép lao động của nguyên đơn gần hết hạn, nguyên đơn đã yêu cầu bà T3 làm thủ tục xin cấp Giấy phép lao động mới cho ông. Theo yêu cầu và chỉ đạo của nguyên đơn, bà T3 đã thực hiện thủ tục này tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H.

Sau khi nhận được thông tin về việc xin cấp Giấy phép lao động mới cho nguyên đơn, ông Simon V, là người phụ trách về Nhân sự toàn cầu trong Tập đoàn, đã liên hệ yêu cầu bà T3 ngừng ngay việc thực hiện thủ tục này với lý do chủ sở hữu của Clarks V1 (là Công ty C2. & J. Clark International L ở bên A) không tiếp tục thuê nguyên đơn làm việc sau khi quan hệ lao động kết thúc vào ngày 09/11/2022. Bà T3 đã báo lại với ông S rằng hồ sơ xin cấp Giấy phép lao động mới đã được nộp tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H nên bà T3 không thể ngừng thủ tục tại thời điểm đó. Vì vậy, ông S đã yêu cầu

khi bà T3 nhận được Giấy phép lao động mới từ Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H, bà T3 không được giao Giấy phép lao động mới cho nguyên đơn, và phải làm thủ tục trả lại cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H ngay khi D bổ nhiệm người đại diện theo pháp luật mới. Do đó, sau khi nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động và nghỉ việc vào ngày 09/11/2022 thì bà T3 vẫn giữ bản gốc Giấy phép lao động mới, cho đến khi ông M Elias Muller được bổ nhiệm làm người đại diện theo pháp luật mới của D thì bà T3 đã làm thủ tục trả lại Giấy phép lao động mới cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H vào ngày 17/02/2023.

Trong suốt thời gian làm việc dưới quyền của nguyên đơn, bà T3 biết nguyên đơn có ký Hợp đồng lao động với D. Ngoài hợp đồng lao động này ra, bà T3 không biết và cũng chưa từng được thấy tài liệu nào giữa nguyên đơn và D, hay Công ty C2. & J. Clark International L (là chủ sở hữu của D) có thỏa thuận riêng về quan hệ lao động giữa nguyên đơn và C. & J. Clark International Limited.

** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 58/2024/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:*

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 khoản 1 Điều 95; Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273, khoản 2 Điều 229, Điều 229 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 128 Bộ Luật dân sự;

- Điểm d, Khoản 1 Điều 169, Điều 173 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Khoản 2 Điều 151, khoản 3 Điều 190, điểm a Khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Điểm c khoản 1 Điều 76, Điều 83 Luật Doanh nghiệp năm 2020;

- Khoản 3 Điều 12 Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính Phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động năm 2012 về lao động nước ngoài khi làm việc tại Việt Nam;

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

- Luật Thi hành án dân sự;

- 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 và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Christiansen Soeren B. Các yêu cầu không được chấp nhận cụ thể như sau:

- Hủy thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 03/11/2022 và thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/11/2022 của Công ty TNHH Một thành viên D đối với ông Christiansen Soeren B;

- Buộc Công ty TNHH Một thành viên D nhận ông Christiansen Soeren B trở lại làm việc cho đến hết thời hạn giấy phép lao động (30/9/2024);

- Buộc Công ty TNHH Một thành viên D bồi thường cho ông Christiansen S1 Bork 02 (Hai) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 1.168.248.042 (Một tỷ, một trăm sáu mươi tám triệu, hai trăm bốn mươi tám nghìn, không trăm bốn mươi hai) đồng (Tương đương 35.334 GBP) (Theo tỷ giá ngoại tệ đồng Bảng A1 (GBP) so với đồng Việt Nam đồng (VND) ngày 20/01/2024).

- Buộc Công ty TNHH Một thành viên D trả cho ông Christiansen S1 Bork tiền lương, phụ cấp, thưởng theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động trong thời gian ông C1 Soeren Bork không được làm việc từ ngày 10/11/2022 tạm tính đến 12/9/2024 (22 tháng 02 ngày) là: 17.450.590.785 đồng (tương đương 527.798.5 GBP); Và tiếp tục tính cho đến ngày ông C1 Soeren Bork được làm việc hoặc hết thời hạn của giấy phép lao động, tức ngày 30/9/2024.

- Buộc Công ty TNHH Một thành viên D đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông Christiansen Soeren B không được làm việc tính từ ngày 10/11/2022 đến ngày ông C1 Soeren Bork được nhận trở lại làm việc hoặc hết thời hạn của giấy phép lao động, tức ngày 30/9/2024.

Tổng cộng số tiền không chấp nhận là: 18.618.838.827 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết do hết thời hiệu khởi kiện đối với các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn như sau:

Buộc Công ty TNHH Một thành viên D trả cho ông Christiansen S1 Bork tiền lương trong những ngày không được báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là 114 ngày: 3.026.824.472 đồng (Tương đương 91.547 GPB).

- Buộc Công ty TNHH Một thành viên D thanh toán phụ cấp thâm niên theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động tương đương 05 (Năm) tháng tiền lương: 2.920.620.105 đồng (tương đương 88.335 GBP).

Buộc Công ty TNHH Một thành viên D thanh toán cho ông Christiansen S1 Bork khoản tiền tương đương mức đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2022 đến tháng 9/2024 là 25.313.033 đồng (tương đương 765.6 GBP) và tính đến ngày ông C1 Soeren Bork được nhận trở lại làm việc hoặc hết thời hạn của giấy phép lao động ngày 30/9/2024.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền yêu cầu thi hành án.

Ngày 23 tháng 9 năm 2024, nguyên đơn- ông C1 Soeren Bork nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 58/2024/LĐ-ST ngày 12 tháng 9

năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Nguyên đơn yêu cầu Tòa cấp phúc thẩm sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và đơn kháng cáo. Các đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án:

Công ty TNHH Một thành viên D tự nguyện hỗ trợ cho ông C1 Soeren Bork số tiền 5.803.044.200 (Năm tỷ tám trăm lẻ ba triệu không trăm bốn mươi bốn nghìn hai trăm) đồng. Nguyên đơn phải chịu thuế thu nhập cá nhân theo quy định pháp luật. Các bên không còn tranh chấp gì nhau liên quan đến quan hệ lao động giữa hai bên.

Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm theo quy định của pháp luật. Nguyên đơn tự nguyện trả thay cho bị đơn tiền án phí lao động sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

- Về Đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo của nguyên đơn- Ông Christiansen Soeren B trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

- Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật Tố tụng dân sự.

- Về nội dung vụ án: Các đương sự tự nguyện thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án và thỏa thuận của họ là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật và không trái với đạo đức xã hội. Đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn - ông Christiansen Soeren B trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án:

- Nguyên đơn ông Christiansen Soeren B khởi kiện bị đơn Công ty TNHH Một thành viên D tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Đây là tranh chấp về lao động. Bị đơn Công ty TNHH Một thành viên D có địa chỉ trụ sở tại Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, Căn cứ khoản 1 Điều 32; Điểm c khoản 1 Điều 35; Điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Về nội dung

Tại phiên tòa phúc thẩm các đương sự thỏa thuận thống nhất được cách giải quyết toàn bộ vụ án như sau:

Công ty TNHH Một thành viên D tự nguyện hỗ trợ cho ông C1 Soeren Bork số tiền 5.803.044.200 (Năm tỷ tám trăm lẻ ba triệu không trăm bốn mươi bốn nghìn hai trăm) đồng. Ông Christiansen Soeren B phải chịu thuế thu nhập cá nhân theo quy định pháp luật.

Công ty TNHH Một thành viên D chuyển đủ số tiền 5.803.044.200 (Năm tỷ tám trăm lẻ ba triệu không trăm bốn mươi bốn nghìn hai trăm) đồng vào tài khoản do Cơ quan thi hành án có thẩm quyền chỉ định trong thời gian tự nguyện thi hành án (Trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được thông báo hoặc quyết định của cơ quan thi hành án).

Kể từ ngày ông Christiansen Soeren B có đơn yêu cầu thi hành án và cơ quan thi hành án ra quyết định thi hành án. Nếu Công ty TNHH Một thành viên D chưa thanh toán đầy đủ số tiền nêu trên cho ông C1 Soeren Bork trong thời gian tự nguyện thi hành án, Công ty TNHH Một thành viên D còn phải trả tiền lãi chậm trả theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 trên số tiền chậm trả và được tính từ ngày kết thúc thời gian tự nguyện thi hành án.

Công ty TNHH Một thành viên D và ông Christiansen Soeren B không còn tranh chấp gì nhau liên quan đến quan hệ lao động đã được giao kết được nêu trong vụ án này.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án lao động sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự là có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

Xét thấy, các đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và thỏa thuận của các đương sự là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật và không trái với đạo đức xã hội nên Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

[3] Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm, bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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. Nguyên đơn tự nguyện trả thay tiền án phí lao động sơ thẩm cho Công ty TNHH Một thành viên D.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Điều 300, Khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

- Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 58/2024/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh;

1. Công nhận sự thỏa thuận các đương sự như sau:

- Công ty TNHH Một thành viên D tự nguyện hỗ trợ cho ông C1 Soeren Bork số tiền 5.803.044.200 (Năm tỷ tám trăm lẻ ba triệu không trăm bốn mươi bốn nghìn hai trăm) đồng. Ông Christiansen Soeren B phải chịu thuế thu nhập cá nhân theo quy định pháp luật.

- Công ty TNHH Một thành viên D chuyển đủ số tiền 5.803.044.200 (Năm tỷ tám trăm lẻ ba triệu không trăm bốn mươi bốn nghìn hai trăm) đồng vào tài khoản do Cơ quan thi hành án có thẩm quyền chỉ định trong thời gian tự nguyện thi hành án (Trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được thông báo hoặc quyết định của cơ quan thi hành án).

- Kể từ ngày ông Christiansen Soeren B có đơn yêu cầu thi hành án và cơ quan thi hành án ra quyết định thi hành án. Nếu Công ty TNHH Một thành viên D chưa thanh toán đầy đủ số tiền nêu trên cho ông C1 Soeren Bork trong thời gian tự nguyện thi hành án, Công ty TNHH Một thành viên D còn phải trả tiền lãi chậm trả theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 trên số tiền chậm trả và được tính từ ngày kết thúc thời gian tự nguyện thi hành án.

- Công ty TNHH Một thành viên D và ông Christiansen Soeren B không còn tranh chấp gì nhau liên quan đến quan hệ lao động đã được giao kết được nêu trong vụ án này.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

Công ty TNHH Một thành viên D phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 47.803.044 (Bốn mươi bảy triệu, tám trăm lẻ ba nghìn, không trăm bốn mươi) đồng. Ông Christiansen Soeren B tự nguyện trả thay cho Công ty TNHH Một thành viên D tiền án phí lao động sơ thẩm 47.803.044 (Bốn mươi bảy triệu, tám trăm lẻ ba nghìn, không trăm bốn mươi bốn) đồng nêu trên.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

Ông Christiansen Soeren B được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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

5. 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, 7a, 7b và Điều 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:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án 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 Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q1, TP.HCM;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.



Nguyễn Thị Thoa