

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI HÀ NỘI**

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

Bản án số: 02/2021/LĐ-PT
Ngày 13 tháng 4 năm 2021
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 CẤP CAO TẠI HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phùng Hải Hiệp;

Các Thẩm phán: Ông Thái Duy Nhiệm;
Ông Nguyễn Xuân Phách.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Hoàng Hải An, Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thu Hương, Kiểm sát viên cao cấp.

Ngày 13 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 01 năm 2020 về “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 26 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2731/2021/QĐ-PT ngày 29 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

*** Nguyên đơn:** Ông OD, sinh năm 1957. Quốc tịch: Hàn Quốc; Hộ chiếu số: M43110035 do Bộ ngoại giao Hàn Quốc cấp; địa chỉ tạm trú: 311 F30, đường số 7, khu TĐC 17.3ha, KP1, phường A, Quận 2, thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ thường trú ở nước ngoài: 602 Ho, 113 Dong, 184 Migum-Ro, Bundang-Gu, Sungnam-Si, Gyeonggy-Do, Hàn Quốc. Vắng mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Ngọc Q, sinh năm 1977; địa chỉ: 311F30 đường số 7, khu phố 1, phường A, Quận 2, thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản uỷ quyền ngày 24/8/2016). Có mặt.

* *Bị đơn*: Công ty PT (Vietnam); địa chỉ trụ sở: Lô 14, khu công nghiệp BX, xã S, huyện BX, tỉnh Vĩnh Phúc;

Người đại diện theo pháp luật: Ông F- Tổng giám đốc. Vắng mặt.

Người đại diện hợp pháp theo uỷ quyền: Bà Đinh Thị Ch, sinh năm 1992; địa chỉ: Tầng 5, Tháp C, Tòa nhà S, đường P, quận N, Hà Nội (Văn bản uỷ quyền số 20/2021/GUQ-CDL ngày 10/3/2021). Có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Đặng Thành Vinh thuộc Công ty Luật TNHH VINABIZ, Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội. Có mặt.

* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*:

Công ty IL; địa chỉ trụ sở: Suites 1201-4, 12F, Tower 2, The Gateway, 25-27 Canton road, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong;

Người đại diện theo pháp luật: Bà CHE- Giám đốc. Vắng mặt.

Người đại diện hợp pháp theo uỷ quyền: Bà Nguyễn Thị Phương L, sinh năm 1980; địa chỉ: Nhà vườn V, T, TT, thành phố Hà Nội (Văn bản uỷ quyền số 02/2019/HDUQ-CDL ngày 27/02/2019). Vắng mặt.

* *Người làm chứng có mặt tại phiên tòa theo đề nghị của Công ty TNHH CDL Precision Technology*: Ông Xu Feng Hu (Phiên dịch tiếng Hàn Quốc cho ông OD tại cuộc họp ngày 01/3/2016).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* *Theo đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng, nguyên đơn và người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn trình bày*:

Giữa Công ty TNHH CDL Precision Technology (Việt Nam) (sau đây viết tắt là Công ty CDL) và ông OD (sau đây viết tắt là ông Oh) có quan hệ lao động từ tháng 8/2015, theo đó, Công ty CDL thuê ông Oh làm Tổng giám đốc điều hành mọi hoạt động của Công ty. Khi giao kết Hợp đồng lao động, ông Oh có ký vào Hợp đồng nhưng do bà CHE- Chủ tịch Công ty CDL thường xuyên ở Trung Quốc, nên giữa hai bên chưa ký kết bản hợp đồng chính thức. Tuy nhiên, Công ty CDL đã xin Giấy phép lao động và Thẻ cư trú cho ông Oh với thời hạn 02 năm kể từ khi ông bắt đầu làm việc tại Công ty. Công ty CDL cũng đã lập Hợp đồng lao động với ông Oh để xuất trình với các cơ quan nhà nước có thẩm

quyền của Việt Nam, nội dung hợp đồng thể hiện thời hạn là 02 năm, do vậy đây là hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Khi làm việc, ông Oh được nhận mức lương là 6.000USD/tháng và được Công ty CDL trả tiền thuê nhà, tiền điện nước phục vụ sinh hoạt cũng như đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật Việt Nam. Quá trình làm việc, ông Oh không vi phạm pháp luật Việt Nam, không vi phạm nội quy lao động. Tuy nhiên, sau khi căn cứ vào biên bản làm việc ngày 01/3/2016 dựa trên khung sườn của “Bản mô tả công việc Tổng giám đốc” theo tài liệu Iso của Công ty CDL, Chủ tọa cuộc họp là ông Zhou Shi Qi (người được ủy quyền của Chủ tịch Công ty - bà Chen Dan Hua) đã cho các thành viên cuộc họp là cán bộ cấp dưới của ông Oh đánh giá về năng lực làm việc của ông.

Ngày 04/03/2016, dựa trên biên bản cuộc họp “Đánh giá hiệu quả và năng lực làm việc của ông OD”, Chủ tịch Công ty - bà Chen Dan Hua ký Thông báo số 20160301 về việc chấm dứt quan hệ lao động với ông Oh kể từ ngày 04/4/2016.

Ngày 07/3/2016, ông Oh khiếu nại Thông báo số 20160301.

Ngày 08/3/2016, Công ty CDL có văn bản trả lời không chấp nhận đơn khiếu nại ngày 07/3/2016 của ông Oh và vẫn giữ nguyên Thông báo chấm dứt quan hệ lao động với ông Oh kể từ ngày 04/4/2016.

Ngày 14/3/2016, ông Oh khiếu nại bổ sung khẳng định không đồng ý về hình thức và nội dung của Thông báo số 20160301 do bà Chen Dan Hua ký.

Ngày 15/3/2016, Công ty CDL gửi email trả lời đơn khiếu nại bổ sung ngày 14/3/2016 của ông Oh rằng Công ty vẫn tiếp tục giữ nguyên Thông báo chấm dứt quan hệ lao động với ông kể từ ngày 04/4/2016.

Công ty CDL cũng đã làm việc với Ban quản lý căn hộ mà Công ty thuê cho ông Oh ở cũng như chủ nhà để buộc ông Oh phải giao trả nhà vào ngày 19/4/2016.

Những đánh giá trong Biên bản cuộc họp ngày 01/3/2016 của các thành viên cuộc họp về năng lực của ông Oh là không đúng. Ông Oh không phạm vào các lỗi mà những người tham gia cuộc họp đã nói. Ông Oh cũng đã thể hiện sự không đồng ý của mình vào cuối biên bản.

Như vậy, Công ty CDL cho rằng ông Oh thường xuyên không hoàn thành công việc là không thoả đáng, việc Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật, ông Oh khởi kiện vụ án và yêu cầu:

1. Yêu cầu Công ty CDL phải nhận ông Oh vào làm việc tiếp tục với mức lương và vị trí công tác cũ cho đến khi đủ thời gian 02 năm làm việc theo thỏa thuận. Ông Oh vào làm việc tại Công ty CDL từ ngày 13/8/2015 và Công ty CDL cho ông nghỉ việc kể từ ngày 04/4/2016, vậy ông Oh đã làm việc tại Công ty CDL được 7 tháng 20 ngày. Do đó, Công ty CDL phải nhận ông vào làm việc tiếp tục với mức lương và vị trí công tác cũ thêm 16 tháng 10 ngày.

2. Thanh toán cho ông Oh tiền lương, bảo hiểm y tế cho những ngày ông Oh không được làm việc kể từ ngày 04/4/2016 cho đến ngày Tòa án ra bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật, tạm tính là 18 tháng.

Tiền lương làm căn cứ thanh toán được quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động như sau: Mức lương theo công việc 6.000 USD/tháng với tỷ giá Ngân hàng ngoại thương Việt Nam là 22.770 đồng/USD nên quy đổi mức lương hàng tháng của ông Oh theo tỷ giá là $6.000 \text{ USD} \times 22.770 \text{ đồng/USD} = 136.620.000 \text{ đồng}$; Tiền thuê nhà hàng tháng và tiền sử dụng điện, nước Công ty CDL trả cho ông Oh 25.273.000 đồng (trong đó tiền thuê nhà là 24.200.000 đồng và tiền sử dụng điện nước là 1.073.000 đồng); Tiền bảo hiểm y tế hàng tháng của ông Oh $4,5\% \times 23.000.000 \text{ đồng} = 1.035.000 \text{ đồng}$ (trong đó 23.000.000 đồng là mức lương tối đa để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Mức này bằng 20 lần mức lương tối thiểu chung); Tiền cơm trưa hàng tháng: $50.000 \text{ đồng} \times 26 \text{ ngày} = 1.300.000 \text{ đồng}$. Vậy tiền lương hàng tháng của ông Oh là tổng bốn khoản tiền trên: $(136.620.000 + 25.273.000 + 1.035.000 + 1.300.000) = 164.228.000 \text{ đồng}$.

Với thời gian không được làm việc của ông Oh tạm tính là 18 tháng, số tiền Công ty CDL phải thanh toán cho ông là: $18 \text{ tháng} \times 164.228.000 \text{ đồng/tháng} = 2.956.104.000 \text{ đồng}$. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động: $136.620.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 273.240.000 \text{ đồng}$. Tổng cộng mức bồi thường cho ông Oh là: $(2.956.104.000 + 273.240.000) = 3.229.344.000 \text{ đồng}$. Đây là mức bồi thường trong trường hợp Công ty CDL đồng ý nhận ông Oh vào làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết giữa hai bên.

Còn trong trường hợp Công ty CDL không nhận ông Oh vào làm việc: Theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động ít nhất 2 tháng tiền lương. Do đó, Công ty CDL phải bồi thường thêm cho ông Oh toàn bộ tiền lương tương đương với thời hạn còn lại của hợp đồng lao động 16 tháng 10 ngày là: $(136.620.000 \text{ đồng/tháng} \times 16$

tháng) + (136.620.000 đồng/tháng x 10/30 tháng) = 2.231.460.000 đồng. Tổng số tiền Công ty CDL phải bồi thường cho ông Oh trong trường hợp không nhận ông vào làm việc là: (3.229.344.000 + 2.231.460.000) = 5.460.804.000 đồng.

Theo những trình bày trên, Công ty CDL có thể lựa chọn thực hiện một trong hai yêu cầu sau:

1. Nhận ông Oh vào làm việc với vị trí công tác cũ theo thỏa thuận ban đầu của hai bên cho đến khi thời gian làm việc của ông tại Công ty CDL đủ 24 tháng và thanh toán cho ông Oh 3.229.344.000 đồng (tạm tính thời gian từ khi Công ty CDL chấm dứt hợp đồng lao động với ông Oh ngày 4/4/2016 đến khi có bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật là 18 tháng).

2. Không nhận ông Oh vào làm việc và thanh toán cho ông Oh số tiền 5.460.804.000 đồng.

Ngày 24/7/2019, người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn có đơn xin thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện như sau:

1. Đề nghị Tòa án tuyên bố việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty CDL với ông Oh là trái pháp luật.

2. Buộc Công ty CDL thanh toán cho ông Oh tiền lương, bảo hiểm y tế cho những ngày ông không được làm việc từ ngày 04/4/2016 cho đến ngày Tòa án ra bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật, tạm tính đến ngày 04/8/2019 là 40 tháng x 167.408.000 đồng/tháng = 6.696.320.000 đồng.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là 279.600.000 đồng.

4. Chi phí yêu cầu Công ty Luật tư vấn và đi lại của người đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án là 510.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản bồi thường là: 7.435.970.000 đồng. Ngoài ra, phải bồi thường theo thỏa thuận do không muốn nhận ông Oh trở lại làm việc bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động.

** Bị đơn là Công ty CDL Precision Technology do người đại diện trình bày:*

Công ty CDL không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông Oh, bởi vì:

Thứ nhất: Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty CDL đối với ông Oh hoàn toàn đúng theo quy định của pháp luật. Căn cứ pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012:

“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động;”.

Việc “thường xuyên không hoàn thành công việc” của ông Oh thể hiện như sau: Trong thời gian ông Oh làm việc tại Công ty từ tháng 8/2015 đến hết tháng 2/2016, với cương vị là Tổng giám đốc - Người điều hành cao nhất mọi hoạt động của Công ty: (i) Các công việc xây dựng, sản xuất của Công ty không hoàn thành theo kế hoạch, mục tiêu đã đề ra (Tài liệu 1 - Kế hoạch xây dựng xưởng 17/9/2017); (ii) Các Hợp đồng thi công, lắp đặt, mua sắm của Công ty ký kết chậm trễ so với yêu cầu thực tế xây dựng công trình và yêu cầu cụ thể của Công ty mẹ đưa ra (Tài liệu 2 - Hợp đồng thi công xây dựng và lắp đặt thiết bị nhà bếp số 26/2015/HD-XD, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành trước ngày 07/11/2015 nhưng đến ngày 9/11/2015 mới ký kết Hợp đồng; Tài liệu 3 - Hợp đồng kinh doanh số 15832015/HDKT/VNT-CDL về việc cung cấp và lắp đặt đồ nội thất cho khu tiếp tân, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành vào khoảng ngày 10/11/2015 nhưng đến ngày 23/12/2015 mới ký kết hợp đồng; Tài liệu 4 - Hợp đồng thi công hệ thống chống sét số 5/CDL-ACC10, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành trước ngày 06/11/2015 nhưng đến ngày 25/11/2015 ông Oh mới ký kết hợp đồng với nhà thầu, việc lắp đặt chống sét ảnh hưởng tới kết quả nghiệm thu PCCC ngày 3/11/2015...); (iii) Ông Oh không điều hành được các hoạt động của Công ty CDL mà Công ty mẹ phải cử người sang trực tiếp điều hành, sắp xếp từng công việc từ lớn đến nhỏ (Tài liệu 5 - Email của ông Liu Wei - người của Công ty mẹ cử sang gửi ông Oh); (iv) Những thiếu sót trong công việc của ông Oh được Công ty mẹ nhắc nhở, yêu cầu chỉnh đốn trong các cuộc họp hoặc qua email (Tài liệu 6 - Biên bản cuộc họp ngày 09/10/2015, người tham dự gồm có Mr Liu Wei - người được Công ty mẹ cử sang và ông Oh, chỉ ra những hạng mục thiết bị đồ đạc không đầy đủ, sai sót hoặc phải điều chỉnh).

Sau toàn bộ quá trình làm việc, ngày 01/3/2016, Công ty CDL tổ chức cuộc họp để đánh giá hiệu quả công việc và năng lực của ông Oh. Tham dự cuộc họp có ông Zhou Shiqi - người đại diện của Công ty mẹ, ông F- người đại diện của Công ty CDL, đại diện các phòng, ban của Công ty CDL như: Phòng Hành chính nhân sự, Phòng Cơ điện, Bộ phận sản xuất, Phòng Kho, Phòng Kế toán,

Phòng QC, Phòng Kinh doanh, Phòng Thu mua..., bản thân ông Oh cũng có mặt. Trong cuộc họp, đại diện các phòng, ban đã nêu ra các vấn đề còn tồn tại của ông Oh, điển hình như bố trí công việc cho các bộ phận, phòng ban không hợp lý, chồng chéo, kém hiệu quả; triển khai công việc chậm trễ, thiếu tính quyết đoán, chủ động, tích cực; thường xuyên nói xấu nhân viên Việt Nam, nhất là người miền Bắc, nói xấu Công ty mẹ; giao tiếp với các cơ quan nhà nước, đơn vị bên ngoài kém... Nhìn chung, ông Oh không có đủ năng lực và phẩm chất để giữ chức vụ Tổng giám đốc điều hành Công ty CDL (Tài liệu 7 - Biên bản cuộc họp ngày 01/3/2016 của Công ty CDL).

Ngoài ra, Công ty CDL cũng tiến hành khảo sát ý kiến đánh giá cấp trên của các bộ phận trong Công ty về các mặt như lập kế hoạch, phân chia công việc, giao việc hợp lý; tính phán đoán, quyết đoán, kỹ năng giải quyết vấn đề; tính mềm dẻo, hợp tác; năng lực quản lý, lãnh đạo; đánh giá vấn đề, đánh giá nhân viên; trình độ; thái độ, văn hóa, cư xử, đạo đức, sức khỏe... Điểm đánh giá tổng hợp đối với ông Oh là D (dưới 59 điểm), là khung điểm đánh giá thấp nhất (Tài liệu 8 - Các Bảng khảo sát đánh giá cấp trên).

Những ý kiến nhận xét, đánh giá trên của mọi người trong Công ty CDL là những ý kiến chân thực, xác thực, đầy đủ, khách quan nhất đối với ông Oh, bởi đó là những người làm việc thường xuyên, trực tiếp với ông Oh, hiểu biết rõ nhất về công việc của ông Oh, là những bằng chứng sống sinh động cho việc “thường xuyên không hoàn thành công việc” của ông Oh.

Cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của ông Oh: Tại khoản 1 Điều 12 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:

“Điều 12. Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động;

Quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại các điểm a và c khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.”

Trong Công ty CDL, quy chế của Công ty được cụ thể hóa bằng: Nội quy lao động (Tài liệu 9); Sổ tay công nhân viên (Tài liệu 10); Quy định về đánh giá thành tích (Tài liệu 11); Bản mô tả công việc của Tổng Giám đốc (Tài liệu 12).

Trong các văn bản này có quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của các vị trí trong Công ty, kể cả vị trí Tổng giám đốc, như “Hiểu biết về sản phẩm, văn hóa, quy trình sản xuất của Công ty; kịp thời ký kết hợp đồng lao động với nhân viên của Công ty; có kỹ năng và năng lực quản lý tập thể, năng lực giao tiếp và các hoạt động xã hội; nắm được những điểm mấu chốt và tiên tiến trong quản lý Công ty, có tư tưởng quản lý tiên tiến; có năng lực xây dựng chiến lược phát triển cho Công ty cũng như cục diện phát triển của Công ty; nhìn nhận sắc bén tình hình và có thành tích xuất sắc; có năng lực tổ chức, tạo không khí đoàn kết, gắn gũi, thân thiện trong Công ty, tiếng Anh hoặc tiếng Trung tốt, có kiến thức về hệ thống mạng.” Theo nhận xét đánh giá của mọi người trong Công ty, ông Oh không đáp ứng được các yêu cầu trên, không hoàn thành công việc ở vị trí Tổng giám đốc (Tài liệu 7 - Biên bản cuộc họp ngày 01/3/2016 của Công ty CDL Việt Nam).

Các quy chế trên của Công ty CDL được ban hành theo đúng quy trình quy định của pháp luật. Cụ thể: (i) Nội quy lao động ban hành ngày 08/01/2016 theo Quyết định số CDL/HR/QĐ/201601003 đã lấy ý kiến của tập thể người lao động bằng biểu quyết giơ tay, 100% đồng ý và lập Biên bản số CDL/HR/201601001. Nội quy lao động này đã đăng ký lên Ban quản lý các KCN tỉnh Vĩnh Phúc theo quy định của pháp luật và nhận được Thông báo số 64/TB-BQLKCN ngày 18/01/2016 của Ban Quản lý các Khu công nghiệp về việc đăng ký Nội quy lao động, xác nhận “Nội quy lao động của Công ty gồm 10 chương 29 điều xây dựng phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành”; (ii) Sổ tay công nhân viên ban hành ngày 18/6/2015 có đại diện các phòng, ban, bộ phận của Công ty ký xác nhận, bao gồm Bộ phận Kinh doanh, Bộ phận Sản xuất, Bộ phận Nghiên cứu, Bộ phận Thu mua, Bộ phận Chất lượng, Bộ phận kế toán...; (iii) Quy định về đánh giá thành tích và (iv) Bản mô tả công việc của Tổng Giám đốc là các tài liệu kèm theo của Sổ tay công nhân viên ban hành ngày 18/06/2015, có quy trình soạn thảo và phê duyệt chung với Sổ tay công nhân viên, đã được các phòng, ban, bộ phận trong Công ty xác nhận. Đại diện các phòng, ban, bộ phận trong Công ty chính là “đại diện tập thể người lao động” trong Công ty theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Các văn bản trên là các quy chế, quy định áp dụng chung, thống nhất, rộng rãi, công khai trong Công ty, được pháp luật thừa nhận và được tất cả người lao động trong Công ty biết và thực hiện. Với tư cách là Tổng giám đốc của Công ty, ông Oh không thể không biết hoặc không thừa nhận. Ngoài ra, Công ty áp dụng các văn bản trên để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của ông Oh trong cuộc họp ngày 01/3/2016, ông Oh có mặt và không có ý kiến phản đối.

Về trình tự thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty CDL với ông Oh: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Oh đúng theo trình tự, thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012:

“2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;*
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.”*

Giữa Công ty CDL với ông Oh không có hợp đồng lao động bằng văn bản, mà tồn tại quan hệ lao động thông qua lời nói. Theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động, khi hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định (giao kết bằng lời nói) hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì sẽ trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng. Theo quy định trên, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày.

Ngày 04/3/2016, CDL Investment Limited - Công ty mẹ của Công ty CDL Việt Nam ra Thông báo số 20160301, quyết định miễn nhiệm chức vụ Tổng giám đốc của ông Oh từ ngày 04/3/2016, đồng thời thông báo sẽ chấm dứt mối quan hệ lao động với ông Oh từ ngày 04/4/2016 (báo trước 30 ngày) (Tài liệu 13). Sau đó, Công ty CDL ra quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với ông Oh từ ngày 04/4/2016 (Tài liệu 14).

Các chế độ của ông OD khi Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động:

“2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến

quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.”

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty CDL thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, phụ cấp cho ông Oh đến ngày 04/4/2016 trong thời hạn quy định của pháp luật (Tài liệu 14 - Giấy đề nghị mua ngoại tệ giao ngay kèm lệnh chi kèm yêu cầu chuyển tiền ngoại tệ).

Ngoài ra, do ông Oh chưa làm việc đủ 12 tháng trở lên nên không được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động.

Như vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty CDL đối với ông Oh là hoàn toàn đúng theo quy định của pháp luật.

Thứ hai: Đối với các yêu cầu “Nhận lại ông Oh vào làm việc với vị trí công tác cũ theo thỏa thuận ban đầu của hai bên cho đến khi thời gian làm việc của ông Oh tại Công ty đủ 24 tháng và thanh toán cho ông Oh 3.229.344.000 đồng (tạm tính thời gian từ khi Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Oh - ngày 04/4/2016 đến khi bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật là 18 tháng); hoặc không nhận lại ông Oh vào làm việc và thanh toán cho ông Oh số tiền 5.460.804.000 đồng.

Theo phân tích nêu trên, Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Oh là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật. Do đó, Công ty CDL không có nghĩa vụ nhận lại hay bồi thường cho ông Oh bất kỳ khoản nào.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Công ty IL trình bày:*

Công ty CDL Hồng Kông không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Oh, bởi vì:

Thứ nhất, chúng tôi được biết Công ty CDL đã thực hiện đầy đủ các thủ tục, trình tự theo quy định của pháp luật Việt Nam để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Oh, vì vậy, Công ty CDL không có nghĩa vụ nhận lại hay bồi thường cho ông Oh bất kỳ khoản nào.

Thứ hai, đối với chức danh Người đại diện theo pháp luật và Tổng giám đốc Công ty CDL của ông Oh, theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 75 Luật Doanh nghiệp Việt Nam, Chủ sở hữu Công ty có quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm người quản lý Công ty. Như vậy, chức danh Người đại diện theo pháp

luật và Tổng giám đốc Công ty CDL của ông Oh là do Công ty CDL Hồng Kông bổ nhiệm và Công ty CDL Hồng Kông cũng có quyền miễn nhiệm các chức danh này của ông Oh khi ông Oh không có khả năng hoàn thành công việc. Đây là vấn đề quản lý nội bộ và là quyền chủ động của chủ sở hữu Công ty. Vì vậy, ngay từ ngày 04/3/2016, khi Công ty ra thông báo số 20160301 thì việc miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc của ông Oh đã có hiệu lực, ông Oh không còn là Tổng giám đốc Công ty CDL từ ngày 04/3/2016, vì vậy, kể từ ngày đó trở đi, ông Oh không thể được hưởng các chế độ phúc lợi riêng của Tổng giám đốc như Công ty thuê nhà cho để ở, có xe đưa đón đi làm, có phòng làm việc riêng, kể cả mức lương, sau ngày 04/3/2016, ông Oh không thể được nhận mức lương 6000 USD nữa vì đây là mức lương đặc biệt chỉ có ở vị trí Tổng giám đốc, sau khi bị miễn nhiệm chức danh Tổng giám đốc, ông Oh chỉ có thể được nhận mức lương như một nhân viên phòng hành chính nhân sự bình thường.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 16/11/2017, Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã áp dụng các Điều 15, 16, 17, 22, 38, 47 của Bộ luật Lao động năm 2012; 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, quyết định:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông OD (Quốc tịch Hàn Quốc, Hộ chiếu số M43110035) đối với các nội dung sau:

- Tuyên bố việc Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông là trái pháp luật.

- Buộc Công ty CDL chi trả các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tổng là 3.459.240.000 đồng.

- Nhận ông Oh trở lại làm việc.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về án phí và thông báo quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 20/11/2017, ông OD kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 619/2018/LĐ-PT ngày 23/11/2018, Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội quyết định: Hủy toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 16/11/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc; giao hồ sơ cho Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐST ngày 26/11/2019, Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã áp dụng các điều 15, 16, 17, 22, 38, 42, 47 của Bộ luật Lao động năm 2012; 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, quyết định:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông OD (Quốc tịch Hàn Quốc, Hộ chiếu số M43110035) về việc buộc Công ty TNHH CDL Precision Technology (Vietnam) phải bồi thường cho ông OD các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 3.280.810.666 đồng (làm tròn 3.280.810.000 đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông OD (Quốc tịch Hàn Quốc, Hộ chiếu số M43110035) về việc buộc Công ty TNHH CDL Precision Technology (Vietnam) phải bồi thường cho ông OD khoản tiền phí thuê dịch vụ tư vấn và tiền đi lại của người đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án số tiền là 510.000.000 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về nghĩa vụ phải chịu tiền lãi nếu chậm thi hành án, về án phí và thông báo quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 03/12/2019, nguyên đơn là ông OD kháng cáo với nội dung Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông về việc buộc Công ty CDL bồi thường khoản tiền thuê dịch vụ tư vấn và tiền đi lại của người đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án là không đúng, không đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho ông.

Ngày 05/12/2019, bị đơn là Công ty CDL Việt Nam kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các bên đương sự không xuất trình thêm tài liệu, chứng cứ mới và không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện hợp pháp của nguyên đơn không rút đơn khởi kiện; không thay đổi, bổ sung hoặc rút kháng cáo và về cơ bản vẫn giữ nguyên nội dung quan điểm đã trình bày.

Đại diện hợp pháp của bị đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn không rút kháng cáo và đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm với các lý do: Quan hệ lao động có tranh chấp trong vụ án được xác lập giữa Công ty IL (Công ty mẹ) với ông OD nên người sử dụng lao động không thể là

Công ty CDL (Công ty con) mà phải là Công ty IL. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty CDL là bị đơn trong vụ án là không đúng pháp luật; Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Oh là đúng pháp luật với những căn cứ, lập luận như đã trình bày trong giai đoạn tố tụng trước đây; Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật không đúng khi xác định Công ty CDL phải xử lý kỷ luật ông Oh theo trình tự quy định tại Bản nội quy lao động do Công ty CDL ban hành.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội sau khi phân tích nội dung, đánh giá tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ và các tình tiết khách quan của vụ án đã trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án như sau: Về tố tụng, đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn là hợp lệ, được xem xét, giải quyết theo thủ tục phúc thẩm. Hội đồng xét xử phúc thẩm, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật tố tụng dân sự. Về nội dung, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của cả nguyên đơn và bị đơn. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm đã tính toán không chính xác về số tiền bị đơn có trách nhiệm bồi thường cho nguyên đơn. Cụ thể, số tiền Công ty CDL phải bồi thường cho ông Oh tổng cộng các khoản là 3.264.804.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định buộc Công ty CDL phải trả cho ông Oh 3.293.530.000 đồng nhưng tại phần quyết định, lại tuyên buộc Công ty CDL phải trả cho ông Oh 3.280.810.000 đồng là không đúng, gây thiệt hại cho Công ty CDL. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm về số liệu tính toán và phần án phí lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Trên cơ sở nội dung vụ án; căn cứ vào tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ đã được thẩm tra công khai và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định như sau:

[1] Kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn trong thời hạn luật định và hợp lệ, được xem xét, giải quyết theo thủ tục phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, mặc dù đã được triệu tập hợp lệ nhiều lần nhưng đại diện hợp pháp của Công ty IL đều vắng mặt, không có lý do. Xét thấy, sau khi xét xử sơ thẩm Công ty IL không kháng cáo và đã có văn bản trình bày rõ quan điểm về nội dung vụ án. Do đó, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt Công ty IL theo quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về quan hệ lao động và hợp đồng lao động:

[2.1] Căn cứ vào nội dung trình bày của các bên đương sự và các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, đủ cơ sở xác định giữa Công ty CDL và ông OD chưa chính thức ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo đúng quy định của pháp luật về lao động. Tuy nhiên, trên thực tế từ 13/8/2015, Công ty CDL đã thuê ông Oh là Tổng Giám đốc điều hành mọi hoạt động của Công ty và ông Oh đã tiếp nhận, thực hiện công việc với chức danh Tổng Giám đốc điều hành của Công ty CDL theo đúng thỏa thuận giữa hai bên. Công ty CDL đã chi trả các khoản lương, phụ cấp cho ông Oh bắt đầu từ nửa cuối tháng 8/2015, ký kết hợp đồng thuê nhà cho ông Oh, đồng thời ông Oh đã được Công an tỉnh Vĩnh Phúc cấp Thẻ tạm trú, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc cấp Giấy phép lao động đều có giá trị đến ngày 30/9/2017 (thời hạn 02 năm kể từ ngày được cấp). Nội dung Giấy phép lao động ông Oh được cấp ghi rõ vị trí công việc là Tổng Giám đốc điều hành, phù hợp với Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ nhất ngày 26/8/2015 của Công ty CDL ghi rõ chức danh của ông Oh là Tổng Giám đốc điều hành và là người đại diện theo pháp luật của Công ty CDL, phù hợp với nội dung Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, Thông báo chấm dứt quan hệ lao động số 2160301 đối với ông Oh (việc chấm dứt quan hệ lao động tuân thủ đúng thời hạn báo trước 30 ngày theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động). Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định giữa Công ty CDL và ông Oh đã xác lập quan hệ lao động trên cơ sở hợp đồng lao động xác định thời hạn và thời hạn của hợp đồng là 02 năm là có cơ sở, đúng pháp luật.

[2.2] Công ty IL do bà CHE làm đại diện theo pháp luật là Nhà đầu tư thành lập Công ty CDL theo Giấy chứng nhận đầu tư số 192043000233 ngày 06/4/2015 do Ban quản lý các khu công nghiệp Vĩnh Phúc cấp. Theo quy định của Luật Doanh nghiệp và Điều lệ của Công ty CDL thì bà CHE là Chủ tịch Công ty CDL. Quá trình giải quyết vụ án, các bên đương sự thừa nhận việc thuê ông Oh về làm việc tại Công ty CDL với chức danh Tổng Giám đốc điều hành được xác lập trên cơ sở thỏa thuận giữa bà CHE với ông Oh (Ông Oh có xuất trình 01 bản Hợp đồng lao động có thời hạn 02 năm nhưng chỉ có chữ ký của ông Oh. Ông Oh lý giải vì bà CHE thường xuyên ở Trung Quốc, nên giữa hai bên chưa ký kết bản hợp đồng chính thức). Trên thực tế mọi chế độ, quyền lợi cũng như giấy tờ liên quan đến việc ông Oh làm việc tại Công ty CDL là do Công ty CDL thực hiện. Do đó,

người sử dụng lao động ở đây phải xác định là Công ty CDL. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty CDL tham gia tố tụng với tư cách bị đơn trong vụ án là đúng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của Công ty CDL và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của Công ty CDL cho rằng quan hệ lao động có tranh chấp được xác lập giữa Công ty IL với ông Oh nên bị đơn trong vụ án phải là Công ty IL. Xét thấy, quan điểm trên là không đúng, không phù hợp với các tình tiết khách quan trong vụ án, đồng thời mâu thuẫn với chính nội dung đã trình bày của người đại diện theo ủy quyền của Công ty CDL tại các phiên tòa trước đó. Vì vậy, không có cơ sở chấp nhận.

[3] Công ty CDL xác định ông Oh thường xuyên không hoàn thành công việc nên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Oh. Xét tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[3.1] Tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động;

...2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

....b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn”.

Tại khoản 1 Điều 12 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 năm 2012 quy định:

“Điều 12. Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động;

Quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại các điểm a và c khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.”

Trong vụ án này, Công ty CDL chưa ký kết hợp đồng lao động chính thức bằng văn bản với ông Oh, vấn đề này thuộc về lỗi của Công ty CDL. Về nguyên tắc, ông Oh là người làm thuê tại Công ty CDL nên phải có nghĩa vụ tuân thủ đúng nội quy, quy chế trong công việc do Công ty CDL (người sử dụng lao động) ban hành. Ông Oh bắt đầu tiếp nhận, thực hiện công việc tại Công ty CDL từ 13/8/2015 đến ngày 20/01/2016 thì Công ty CDL hoàn tất thủ tục thay đổi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, theo đó ông F thay thế ông Oh là Tổng Giám đốc điều hành kiêm đại diện theo pháp luật của Công ty CDL. Do đó, thời gian thực tế ông Oh làm việc tại Công ty CDL theo hợp đồng là hơn 05 tháng. Trong thời gian này, Công ty CDL không ban hành được Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ (bao gồm cả tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với chức danh Tổng Giám đốc điều hành). Việc không ban hành được Quy chế không phải do lỗi của ông Oh mà là do lỗi của Công ty CDL, bởi lẽ: Giữa Công ty CDL và ông Oh không có thỏa thuận nào bắt buộc ông Oh phải xây dựng Quy chế trong thời gian ngắn hạn, trong khi mục tiêu ưu tiên chính của Công ty CDL trong thời gian này là hoàn thiện cơ sở vật chất, xây dựng nhà xưởng để sớm đi vào sản xuất, đồng thời tính đến thời điểm hiện tại, Công ty CDL vẫn chưa ban hành được Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật về lao động.

Như vậy, Công ty CDL chưa xây dựng, hoàn thiện được cơ chế pháp lý hoặc quy chế của doanh nghiệp về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc để từ đó làm cơ sở đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động trong trường hợp người đó thường xuyên không hoàn thành công việc theo đúng quy định của pháp luật về lao động.

[3.2] Cơ sở để Công ty CDL đánh giá ông Oh không hoàn thành công việc được dựa trên Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 9001:2008 của Công ty. Trong hệ thống ISO này, có bộ “Quy định về đánh giá thành tích”; “Bản mô tả công việc của Tổng Giám đốc”; “Sổ tay công nhân viên”; “Sổ tay chất lượng”; “Nội quy lao động”. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử nhận thấy: Nội dung các tài liệu nêu trên chỉ đề cập và mô tả chung nhất về công việc, trách nhiệm của người lao động (ví dụ: Hiểu biết về sản phẩm, văn hóa, quy trình sản xuất; có kỹ năng và năng lực quản lý tập thể, năng lực giao tiếp và các hoạt động xã hội; có tư tưởng quản lý tiên tiến, có năng lực xây dựng chiến lược phát triển, nhìn nhận sắc bén tình hình; có năng lực tổ chức, tạo không khí đoàn kết, gắn gũi, thân thiện trong Công ty...) chứ không có quy định cụ thể, rõ ràng về nội dung tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao

động, đặc biệt là đối với trường hợp của ông Oh được thuê làm Tổng Giám đốc điều hành kiêm đại diện theo pháp luật của Công ty CDL; Không xác định được thể nào là không hoàn thành công việc hoặc thể nào là thường xuyên không hoàn thành công việc hoặc chểnh mảng, trì hoãn, thủ tục xử lý đối với các trường hợp này.

[3.3] Quá trình giải quyết vụ án, Công ty CDL cho rằng ông Oh không hoàn thành công việc, vì: Các công việc xây dựng, sản xuất của Công ty không hoàn thành theo kế hoạch, mục tiêu đã đề ra (Kế hoạch xây dựng xưởng 17/9/2017); Các Hợp đồng thi công, lắp đặt, mua sắm của Công ty ký kết chậm trễ so với yêu cầu thực tế xây dựng công trình và yêu cầu cụ thể của Công ty mẹ đưa ra (Hợp đồng thi công xây dựng và lắp đặt thiết bị nhà bếp số 26/2015/HD-XD, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành trước ngày 07/11/2015 nhưng đến ngày 9/11/2015 ông Oh mới ký kết Hợp đồng); Hợp đồng kinh doanh số 15832015/HDKT/VNT-CDL về việc cung cấp và lắp đặt đồ nội thất cho khu tiếp tân, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành vào khoảng ngày 10/11/2015 nhưng đến ngày 23/12/2015 ông Oh mới ký kết Hợp đồng; Hợp đồng thi công hệ thống chống sét số 5/CDL-ACC10, theo yêu cầu của Công ty mẹ phải hoàn thành trước ngày 06/11/2015 nhưng đến ngày 25/11/2015 ông Oh mới ký kết Hợp đồng với nhà thầu, việc lắp đặt hệ thống chống sét ảnh hưởng tới kết quả nghiệm thu Phòng cháy chữa cháy ngày 03/11/2015...).

Tuy nhiên, đại diện Công ty CDL thừa nhận đã không lập biên bản về việc không hoàn thành công việc của ông Oh hoặc có văn bản nhắc nhở, chỉnh đốn ông Oh về các công việc chưa hoàn thành hoặc có số liệu đánh giá, theo dõi công việc của ông Oh trong từng tháng. Mặt khác, Công ty CDL cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh việc chậm trễ thực hiện các công việc nêu trên hoàn toàn là do lỗi chủ quan của ông Oh. Ngay chính tại cuộc họp đánh giá hiệu quả công việc và năng lực của ông Oh được tổ chức ngày 01/3/2016, các thành phần tham gia cũng không đề cập đến các nội dung này.

[3.4] Đối với Biên bản cuộc họp ngày 01/3/2016 về việc đánh giá hiệu quả công việc và năng lực của ông Oh trong thời gian làm việc tại Công ty CDL: Các ý kiến trong cuộc họp cho rằng ông Oh không hoàn thành công việc được giao. Tại phần cuối biên bản ông Oh ghi ý kiến: “Tôi đã hoàn thành trách nhiệm được giao với vai trò là Tổng giám đốc, không đồng ý với các ý kiến và kết luận của Biên bản”. Tuy nhiên, nội dung biên bản vẫn ghi ông Oh không có ý kiến gì là không đúng. Về thời gian tổ chức cuộc họp, cuộc họp không được tổ chức

ngay sau khi phát hiện các sai phạm (nếu có) của ông Oh mà lại được tổ chức sau khi Công ty CDL thay đổi Tổng Giám đốc kiêm người đại diện theo pháp luật được hơn 01 tháng (ông F thay thế ông Oh là Tổng Giám đốc điều hành kiêm đại diện theo pháp luật của Công ty CDL từ ngày 20/01/2016) nên không đảm bảo tính khách quan.

Ngoài ra, tại Chương VIII - Bản “Nội quy lao động” do Công ty CDL ban hành ngày 08/01/2016 có quy định về hình thức xử lý kỷ luật như sau:

Tại Điều 25.1 Khiển trách bằng văn bản: “Không hoàn thành công việc được giao mà không có lý do chính đáng.

Có thái độ không lịch sự, thô lỗ, không cộng tác với đồng nghiệp, cấp quản lý và khách hàng.

Có những lời đồn đại xấu hoặc có hành động làm xúc phạm đến danh dự Công ty, những nhân viên khác và khách hàng.

Tại Điều 25.2 Kéo dài thời gian nâng lương không quá 06 tháng, cách chức: Không đảm bảo được chất lượng và hiệu quả công việc.”.

Tuy nhiên, Công ty CDL đã không xử lý kỷ luật ông Oh theo trình tự quy định tại Bản nội quy lao động mà Công ty đã ban hành.

Với những phân tích nêu trên, xét thấy việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông OD trái pháp luật, đồng thời chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông OD về việc buộc Công ty CDL phải bồi thường các khoản chi phí theo quy định là đúng. Tại cấp phúc thẩm, không phát sinh tình tiết mới, do đó không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Công ty CDL.

[4] Ông OD vào làm việc tại Công ty CDL từ ngày 13/8/2015 với hợp đồng có thời hạn 02 năm và Công ty CDL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông OD kể từ ngày 04/4/2016. Như vậy, ông Oh đã làm việc tại Công ty CDL được 7 tháng 20 ngày, thời gian làm việc còn lại theo thỏa thuận là 16 tháng 10 ngày. Do đó, Công ty CDL phải có trách nhiệm thanh toán cho ông Oh tiền lương (bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) trong thời gian 16 tháng 10 ngày không được làm việc là 2.718.340.000 đồng; ngoài ra Công ty CDL còn phải thanh toán cho ông Oh khoản tiền bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 273.240.000 đồng và do Công ty CDL không muốn nhận ông Oh trở lại làm việc nên phải bồi thường thêm bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng

lao động là 273.240.000 đồng. Tổng cộng Công ty CDL phải bồi thường cho ông Oh 3.264.804.000 đồng.

Tại phần nhận định của bản án, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty CDL phải trả cho ông Oh 3.293.530.000 đồng nhưng tại phần quyết định, Tòa án cấp sơ thẩm lại buộc Công ty CDL phải trả cho ông Oh 3.280.810.000 đồng là có mâu thuẫn và không chính xác. Do đó, cần chấp nhận đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội về việc sửa bản án sơ thẩm về số liệu tính toán và phần án phí lao động sơ thẩm.

[5] Đối với kháng cáo của ông OD về việc buộc Công ty CDL thanh toán khoản phí thuê dịch vụ tư vấn và tiền đi lại của người đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án 510.000.000 đồng, Hội đồng xét xử xét thấy:

Pháp luật không bắt buộc nguyên đơn khi khởi kiện vụ án phải thuê Luật sư hoặc ủy quyền cho người khác tham gia tố tụng mà đây là quyền của mỗi đương sự nhằm đảm bảo quyền và lợi ích tốt nhất của mình. Do đó, đây không phải là khoản chi phí cần thiết để theo đuổi vụ kiện nên nghĩa vụ thanh toán khoản tiền phí này là của người yêu cầu. Ngoài ra, tại khoản 2 Điều 168 Bộ luật Tố tụng dân sự có quy định rõ: “Chi phí cho luật sư là khoản tiền phải trả cho luật sư theo thỏa thuận của đương sự với luật sư trong phạm vi quy định của tổ chức hành nghề luật sư và theo quy định của pháp luật”. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông OD là đúng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, phía bị đơn khẳng định không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do đó, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông OD.

[6] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa bản án sơ thẩm về việc tính toán số tiền Công ty CDL bồi thường cho ông Oh. Vì vậy, án phí sơ thẩm cũng được tính toán lại, cụ thể Công ty CDL phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 45.264.804 đồng.

- Án phí phúc thẩm: Miễn toàn bộ án phí lao động phúc thẩm cho ông OD.

Do kháng cáo không được chấp nhận nên Công ty CDL phải chịu 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

[7] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên, căn cứ khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 148 Bộ luật Tố

tụng 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;

QUYẾT ĐỊNH:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là ông OD (Quốc tịch Hàn Quốc, Hộ chiếu số M43110035) và kháng cáo của bị đơn là Công ty PT (Vietnam).

Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc về số liệu tính toán và phần án phí sơ thẩm như sau:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông OD về việc buộc Công ty PT (Vietnam) phải bồi thường cho ông OD các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 3.264.804.000 đồng (Ba tỷ hai trăm sáu mươi tư triệu tám trăm linh bốn nghìn đồng).

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực pháp luật và người được yêu cầu thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án số tiền nêu trên, người phải thi hành án không trả được thì hàng tháng còn phải trả tiền lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015, tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

Trường hợp Bản án, Quyết định được thi hành án 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông OD về việc buộc Công ty PT (Vietnam) phải bồi thường cho ông OD khoản tiền phí thuê dịch vụ tư vấn và tiền đi lại của người đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án số tiền là 510.000.000 đồng.

3. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Công ty PT (Vietnam) phải chịu 45.264.804 đồng án phí lao động sơ thẩm.

- Án phí lao động phúc thẩm: Miễn toàn bộ án phí lao động phúc thẩm cho ông OD.

Công ty PT (Vietnam) phải chịu 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm, được khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền số AA/2017/0008461 ngày 24/12/2019 của Cục Thi hành án dân sự tỉnh Vĩnh Phúc.

4. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

CÁC THẨM PHÁN

THẨM PHÁN CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Thái Duy Nhiệm

Nguyễn Xuân Phách

Phùng Hải Hiệp

Nơi nhận:

- VKSNDCC tại Hà Nội;
- TAND tỉnh Vĩnh Phúc;
- VKSND tỉnh Vĩnh Phúc;
- Cục THADS tỉnh Vĩnh Phúc;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu HS, HCTP.

**T/M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa**

Phùng Hải Hiệp