TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 666/2018/LĐ-PT
Ngày 06- 7 -2018
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Ông Hồ Minh Cường;

Bà Bùi Thị Kim Dung.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Én - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 11 tháng 6 năm 2016, ngày 29 và ngày 06 tháng 7 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2018/LĐPT ngày 28 tháng 02 năm 2018 về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do bản án lao động sơ thẩm số 2077/2017/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2017 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 2242/2018/QĐ-PT ngày 18 tháng 5 năm 2018 và quyết định tạm ngừng phiên tòa số 4162/2018/QĐ-PT ngày 11 tháng 6 năm 2018 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Công ty Cổ phần G (Công ty cổ phần O (Việt Nam))**

Trụ sở: Tòa nhà Udic Complex, N04, đường H, phường T, quận C, Thành phố Hà Nội.

Địa chỉ liên hệ: Tầng 4, tòa nhà Hà Phan, 17-17A-19 đường T, phường P, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần Hoàng N – sinh năm 1976.

Là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số 0405/2018/UQ-TT ngày 04 tháng 5 năm 2018 của người đại diện theo pháp luật là ông Vũ Đức P – Giám đốc Công ty cổ phần G)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Đào Duy C

– Luật sư Văn phòng Luật sư A thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* Ông **Huỳnh Văn B**, sinh năm 1985.

Hộ khẩu thường trú: 30/6 đường L, Phường B, thành phố Đ, tỉnh Lâm Đồng;

Địa chỉ nơi làm việc: Cơ sở thẩm mỹ Paragon Clinic, phòng 910, tầng 9, Diamond Plaza, 34 đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Vân L – Luật sư Văn phòng Luật sư Trần Vân L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo*: Bị đơn ông Huỳnh Văn B

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện đề ngày 01 tháng 11 năm 2016, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa cấp sơ thẩm, nguyên đơn là Công ty cổ phần G có người đại diện hợp pháp là ông Trần Hoàng N trình bày:

Ông Huỳnh Văn B làm việc tại Công ty cổ phần G từ tháng 3 năm 2013. Ngày 01/6/2014 Công ty và ông Bình đã ký hợp đồng lao động số HCM/DR/HĐLĐ/006, có thời hạn 03 năm bắt đầu từ 01/6/2014 đến 01/6/2017; và các văn bản khác gồm: Phụ lục I Mô tả công việc và cam kết thực hiện, Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề, Thỏa thuận bảo mật thông tin, Thỏa thuận làm việc.

Ngày 8 tháng 8 năm 2016, ông B gửi đơn xin thôi việc qua email, xin Ban Giám đốc Công ty chấp thuận cho thôi việc từ ngày 8/9/2016, với các lý do sau: Mẹ của ông mắc bệnh tiểu đường 20 năm, nay đã vào giai đoạn cuối, bắt đầu xuất hiện biến chứng, cần được ông dành nhiều thời gian hơn để chăm sóc; từ tháng 1/2014, ông thường xuyên phải làm việc nhiều hơn 48 giờ/tuần và hơn 240 giờ/tháng nên không đủ sức khỏe và minh mẫn để tiếp tục làm việc ở vị trí Bác sĩ trưởng.

Ngày 4 tháng 9 năm 2016, ông Bình gửi email cho Công ty thông báo thôi việc từ ngày 6/9/2016.

Tại buổi đối thoại ngày 8 tháng 9 năm 2016, Công ty đã ghi nhận ý kiến và nguyện vọng của ông B để điều chỉnh điều kiện làm việc trong thời gian còn lại của hợp đồng lao động cho phù hợp với hoàn cảnh của ông B; phía ông B vẫn giữ nguyên yêu cầu xin thôi việc; các bên thống nhất sẽ dự họp vào ngày 16/9/2016 tại Văn phòng Công ty để giải quyết đơn xin thôi việc của ông B. Tuy nhiên, đến ngày trên ông B vắng mặt, Công ty đã gởi thông báo các cuộc họp khác vào các ngày 23/9/2016, 8/10/2016 nhưng ông không tham dự. Đến ngày 26/9/2016, ông B có văn bản gửi ông Vũ Đức P – Giám đốc Công ty khẳng định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Ông B đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng, vi phạm thời hạn báo trước và theo thỏa thuận tại khoản 1 Điều 5 của Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo (số HCM/DR/ĐTN/006), nếu người

nhận chuyển giao đơn phương nghỉ trước thời hạn trong thời gian từ ngày 01/6/2014 đến hết ngày 31/5/2017 thì phải thanh toán giá chuyển giao là 250.000.000 đồng.

Do đó, Công ty yêu cầu ông B phải thanh toán 250.000.000 đồng chi phí đào tạo và chuyển giao công nghệ do đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngoài ra, Công ty không có yêu cầu nào khác.

Tại bản tự khai đề ngày 23 tháng 2 năm 2017, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa, bị đơn là ông Huỳnh Văn B trình bày:

Ông làm việc cho Công ty cổ phần O (Việt Nam), nay là Công ty cổ phần G, chính thức từ ngày 9/3/2013 đến ngày 5/9/2016, địa điểm làm việc tại tầng B1 – 32B, 72 đường L, phường B, Quận M, Tp. Hồ Chí Minh. Quá trình làm việc, ông đã ký với Công ty Hợp đồng lao động số 02/2013/HĐLĐ ngày 1/11/2013 và hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng, hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề, văn bản thỏa thuận đề ngày 01 tháng 6 năm 2014 như trình bày của Công ty.

Ông đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật do Công ty đã vi phạm hợp đồng lao động cụ thể: Công ty yêu cầu ông phải làm việc tối thiểu 240 giờ/tháng là vi phạm thỏa thuận tại khoản 5 Điều 2 của Hợp đồng lao động số HCM/DR/HĐLĐ/006; không bố trí theo đúng công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động và đúng với chuyên môn là bác sĩ điều trị cho khách hàng. Mặt khác do hoàn cảnh gia đình và bản thân khó khăn, ông cần nghỉ việc để chăm sóc mẹ đã bị tiểu đường 20 năm, hiện đã biến chứng;

Về thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ông đã thực hiện theo đúng quy định. Cụ thể: Ngày 8/8/2016, ông gửi Công ty Đơn xin thôi việc, ngày cuối cùng của thời hạn báo trước 30 ngày là ngày 6/9/2016. Đây cũng là ngày Công ty xếp lịch cho ông nghỉ theo tiêu chuẩn mỗi tuần 01 ngày nên ông không cần đến Công ty làm việc; mặc dù với các lý do đã nêu thì ông chỉ cần báo cho Công ty 03 ngày trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Về hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề: Tại thư điện tử gửi ngày 4/6/2014, bà Nguyễn Thị Mỹ D dẫn lời bà Nguyễn Thúy H yêu cầu ông ký lại hợp đồng với số hợp đồng và nội dung tương tự, chỉ khác về về thời gian ràng buộc là 3 năm thay vì 2 năm. Khi Công ty đưa hợp đồng, do tin tưởng, ông đã ký mà không đọc lại (Bản hợp đồng này Công ty đã xuất trình cho Tòa án để yêu cầu ông thanh toán 250.000.000 đồng).

Ngay sau đó, ông phát hiện nội dung hợp đồng không đúng về *"chi phí đào tạo"* và *"thời gian đào tạo nghề "*nên đã yêu cầu ký lại và được Công ty đồng ý. Bản hợp đồng mà hai bên ký lại chính là Hợp đồng đào tạo nghề (số: HCM/DR/ĐTN/006), có chi phí đào tạo là 100.000.000 đồng.

- Do là 01 phần không thể tách rời của Hợp đồng lao động số HCM/DR/HĐLĐ/006 nên khi ông đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì Hợp đồng đào tạo nghề (số: HCM/DR/ĐTN/006) cũng đương nhiên chấm dứt. Theo Điều 37 của Bộ luật lao động thì ông không phải bồi

thường cho Công ty.

- Hợp đồng đào tạo nghề do Công ty xuất trình có yếu tố giả tạo, nhầm lẫn và đã được thay thế bằng Hợp đồng đào tạo nghề mà ông giao nộp cho Tòa án. Việc bà Nguyễn Thị Mỹ D đại diện Công ty ký các hợp đồng đào tạo nghề là không đúng phạm vi ủy quyền của bà Nguyễn Thúy H và hình thức giấy ủy quyền của bà Hạnh cho bà Dung không đúng mẫu được quy định tại Thông tư số 47/2015/TT – BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Do đó, các hợp đồng đào tạo nghề đều vô hiệu theo quy định tại Điều 144 và Điều 145 của Bộ luật dân sự.

- Những lần Công ty cử ông đi Singapore, trong đó có thời gian từ 3/3/2015 – 6/3/2015, tuy với danh nghĩa đào tạo nhưng vai trò của ông là phiên dịch và trợ giảng. Thực tế, ông đã được Công ty đào tạo nghề trước khi chính thức làm việc. Thêm vào đó, bác sĩ Goh Seng H và Bác sĩ Michell G đã đích thân sang đào tạo cho ông *"Bí quyết, kỹ thuật thẩm mỹ cao cấp về quy trình điều trị thẩm mỹ da bằng thiết bị và ánh sáng"*.

Đối với các khoản tiền Công ty chưa thanh toán cho ông, gồm 10 ngày lương tương ứng là 20.000.000 đồng, tiền quỹ gắn bó là 123.204.720 đồng, ông không yêu cầu giải quyết trong vụ án này.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 2077/2017/LĐ-ST ngày 29/9/2017 Tòa án nhân dân Quận I đã tuyên xử:

1. Buộc ông Huỳnh Văn B phải thanh toán cho Công ty cổ phần G số tiền chuyển giao công nghệ là 250.000.000 đồng (hai trăm năm mươi triệu đồng) do đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động (số HCM/DR/HĐLĐ/006) ngày 01/6/2014 trái pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Án sơ thẩm đã được tuyên vào ngày 29/9/2017, ngày 09/10/2017 bị đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày về yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

Về thủ tục tố tụng: tại đơn khởi kiện của nguyên đơn hoàn toàn không đề cập tới ngày làm đơn, Tòa án cấp sơ thẩm vẫn thụ lý và giải quyết vụ án là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật lao động: Trong

thời gian làm việc nguyên đơn đã vi phạm vào điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, buộc bị đơn phải làm việc quá 240 giờ trong một tháng, do đó bị đơn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Việc chấm dứt hợp đồng lao động bị đơn cũng đã có thông báo trước 30 ngày trước khi nghỉ việc, mặc dù với lý do nguyên đơn vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì bị đơn cũng chỉ cần báo trước 3 ngày.

Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số HCM/DR/DTN/0006 ngày 01/6/2014 là vô hiệu: Việc chuyển giao công nghệ, đào tạo nghề "kỹ thuật laser và ánh sáng" giữa nguyên đơn và bị đơn được diễn ra trong thời gian bị đơn thử việc tháng 01 năm 2013 trước khi ký kết hợp đồng đào tạo nghề ngày 01/6/2014, tháng 6 năm 2016 nguyên đơn được bị đơn cử đi Singapore 03 ngày là để đi tham quan chứ không thể là đi đào tạo vì thời gian ngắn, bác sỹ nước ngoài cũng không được phép thực hành trên người Singapore, việc thay đổi nội dung hợp đồng về giá trị từ 100 triệu đồng lên 250 triệu đồng nguyên đơn không có chứng cứ gì chứng tỏ có sự thỏa thuận giữa đôi bên. Về thẩm quyền ký hợp đồng thì người ký hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề là bà Nguyễn Thị Mỹ D cũng đã ký vượt phạm vi ủy quyền theo giấy ủy quyền ngày 28/2/2014 của bà Nguyễn Thúy H. Mặt khác tại phiên tòa phía bị đơn đã cung cấp cho Tòa án vi bằng số 5981/2018/VB-TPLQ5 ngày 18/6/2018 thể hiện rõ vào ngày 03/6/2014 lãnh đạo công ty mới yêu cầu bị đơn ký hợp đồng đào tạo nghề ngày 01/6/2014, tại phiên tòa phía nguyên đơn khẳng định hai hợp đồng, hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề và hợp đồng đào tạo nghề cùng số HCM/DR/DTN/0006, được ký cùng ngày 01/6/2014, theo đó hợp đồng đào tạo nghề được ký trước do có sai sót nên đôi bên ký lại hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề, phía nguyên đơn không thể giải thích được tại sao ngày 03/6/2014 lại đề nghị bị đơn ký lại hợp đồng đào tạo nghề chứng tỏ chứng cứ là hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số HCM/DR/DTN/0006 ngày 01/6/2014 mà nguyên đơn đưa ra làm cơ sở chứng minh cho yêu cầu của mình là không có giá trị chứng minh. Do việc chuyển giao công nghệ là không có thật, người ký hợp đồng không có thẩm quyền và có sự giả dối về thời gian ký hợp đồng do đó, hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số HCM/DR/DTN/0006 ngày 01/6/2014 là vô hiệu

Do việc chấm dứt hợp đồng lao động là đúng pháp luật, Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số HCM/DR/DTN/0006 ngày 01/6/2014 là vô hiệu. Nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người kháng cáo trình bày: Bị đơn đồng ý với lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn. Về nguyên nhân bị đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động do nguyên đơn đã buộc bị đơn phải làm việc quá thời gian thỏa thuận trong hợp đồng lao động, đây cũng là hành vi cưỡng bức lao động của nguyên đơn, do đó, bị đơn cũng chỉ cần báo trước 3 ngày là đúng pháp luật. Về thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/8/2016 do bị đơn chỉ làm công tác chuyên môn, nên khi làm đơn thì chỉ biết tham khảo trên mạng internet và tải về, nội dung của văn bản thể hiện ý chí của bị đơn là thông báo chấm dứt

hợp đồng lao động trong 30 ngày. Về kỹ thuật thẩm mỹ cao cấp laser và ánh sáng, thực chất là sử dụng máy chiếu laser và máy chiếu ánh sáng trên mặt và trên thân thể của khách hàng theo thời gian cố định, cường độ laser và ánh sáng cũng được điều chỉnh sẵn, bác sỹ cũng không thể hiểu cơ chế vận hành của máy nên không thể sửa chữa can thiệp được. Chính vì vậy không thể cho rằng bí kíp đã được chuyển giao.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn vẫn cho rằng bị đơn nghỉ việc là do buộc bị đơn phải kéo dài thời gian lao động gây ảnh hưởng tới sức khỏe, mặt khác vì hoàn cảnh gia đình phải chăm sóc mẹ bị bệnh những lý do này đã được Tòa án cấp sơ thẩm kết luận là không có cơ sở để chấp nhận việc đơn phương chấm dứt hợp hợp đồng lao động của bị đơn là hợp pháp. Tại email ngày 08/8/2016 sau khi nêu lý do để nghỉ việc, thời gian nghỉ việc, công tác bàn giao, phần cuối bị đơn ghi rõ là *"Kính đề nghị ban Giám đốc xem xét và giải quyết".* Như vậy tại thời điểm nộp đơn, bị đơn chỉ đề nghị nguyên đơn xem xét cho bị đơn được chấm dứt hợp đồng lao động, email này không có nghĩa là một hành vi thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động do đó việc nguyên đơn tự ý nghỉ việc tại công ty G là trái pháp luật.

Do bị đơn có kháng cáo nhưng không đưa ra được chứng cứ gì chứng minh cho việc kháng cáo của mình là có căn cứ và hợp pháp. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/6/2014 đôi bên đã thỏa thuận việc ký hợp đồng đào tạo nghề nhưng thời gian đào tạo nghề chỉ có 10 ngày và chi phí đào tạo nghề là 100 triệu đồng là sai sót vì không thể tổ chức lớp đào tạo kịp, chính vì vậy ngay trong ngày đôi bên đã thỏa thuận ký lại hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề có thời hạn là 03 năm. Thực hiện hợp đồng này nguyên đơn đã chuyển giao cho bị đơn những bí quyết, kỹ thuật thẩm mỹ cao cấp về quy trình điều trị thẩm mỹ da bằng thiết bị laser và ánh sáng, đồng thời để thực hiện hợp đồng nguyên đơn cũng đã đưa bị đơn qua Singapore đào tạo trong 3 ngày từ 03/3/2015 đến ngày 06/3/2015, suốt 02 năm thực hiện hợp đồng bị đơn không thắc mắc hay khiếu nại gì. Như vậy, đôi bên đã thực hiện hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề ngày 01/6/2014, bị đơn chưa hết hạn cam kết phục vụ cho công ty mà đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bị đơn phải bồi thường 250 triệu đồng theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề, ngay sau khi bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn sửa bản án

sơ thẩm theo hướng buộc bị đơn phải bồi thường 100 triệu đồng chi phí đào tạo nghề cho nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 (sau đây viết tắt là BLTTDS) nên được chấp nhận.

[2] Về lý do kháng cáo trong thời gian làm việc bị đơn đã vi phạm vào điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, buộc bị đơn phải làm việc quá 240 giờ trong một tháng. Qua xem xét thời gian biểu làm việc vào tháng 4 năm 2016 thì bị đơn thường xuyên làm việc trung bình 10 giờ mỗi ngày. Tuy nhiên theo khoản 1 Điều 6 Hợp đồng Lao động và Điều 9 Thỏa thuận làm việc ngày 01/6/2014 thì thời gian làm việc của bị đơn *"Tối thiểu là 48 giờ một tuần, theo sự xắp xếp của cấp quản lý và sự thỏa thuận đồng ý của 2 bên"*. Sau khi ký hợp đồng bị đơn làm việc trung bình 10 giờ trong một ngày, không khiếu nại gì với công ty, chứng tỏ bằng hành vi cụ thể bị đơn đã chấp hành thỏa thuận làm việc giữa đôi bên là làm việc tối thiểu là 48 giờ một tuần. Nay bị đơn lại cho rằng nguyên đơn đã vi phạm điều kiện làm việc (về thời gian lao động) đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở chấp nhận.

[3] Về lý do kháng cáo việc chấm dứt hợp đồng lao động bị đơn là đúng thời hạn báo trước vì bị đơn có thông báo nghỉ việc trước 30 ngày theo quy định của pháp luật, mặc dù với lý do nguyên đơn vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì bị đơn cũng chỉ cần báo trước 3 ngày. Theo nội dung email bị đơn gởi cho nguyên đơn vào ngày 08/8/2016 thì bị đơn chỉ *"Kính đề nghị ban Giám đốc xem xét và giải quyết"* cho bị đơn được nghỉ việc trong thời hạn là 30 ngày và phía nguyên đơn cũng đã tổ chức phiên họp vào ngày 08/9/2016 để động viên bị đơn ở lại làm việc cho nguyên đơn, phiên họp không thành bởi bị đơn vẫn giữ yêu cầu được nghỉ việc. Trong trường hợp này đáng lẽ bị đơn phải thỏa thuận với nguyên đơn về các điều kiện để chấm dứt hợp đồng lao động cũng như giải quyết các quyền và nghĩa vụ còn lại giữa đôi bên theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động, tuy nhiên, bị đơn sau đó không tham gia phiên họp, không thỏa thuận gì với nguyên đơn. Vì lý do trên, bị đơn cho rằng bị đơn nghỉ việc mà có thông báo trước 30 ngày là không đúng với quy định của pháp luật. Theo mục [2] thì thời gian làm việc của bị đơn là do có sự thỏa thuận giữa đôi bên, không trái ý muốn lao động, công sức lao động của bị đơn được thanh toán đầy đủ, nên không có sự cưỡng bức lao động. Vì vậy, bị đơn cho rằng nguyên đơn đã cưỡng bức lao động nên bị đơn chỉ cần báo trước 3 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng quy định tại điểm c khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động.

[4] Bị đơn kháng cáo vì lý do hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề ngày 01/6/2014 hợp đồng này đã bị hủy bỏ thay thế bằng hợp đồng đào tạo nghề ngày 01/6/2014. Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn cho rằng hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề ngày 01/6/2014 được ký đúng ngày, nhưng do tin tưởng vào lãnh đạo công ty do đó ông không xem mà ký vào hợp đồng, sau

đó ông mới xem lại thì thấy hợp đồng này khác hoàn toàn với nội dung hợp đồng đào tạo nghề mà ông đã ký ngày 01/5/2014 nên ông có phản đối và được lãnh đạo công ty đồng ý thay đổi và hợp đồng đào tạo nghề mới chỉ có một thỏa thuận thay đổi là thời gian cam kết làm việc cho doanh nghiệp là 03 năm. Để chứng minh bị đơn có cung cấp email ngày 03/6/2014 mà bà Nguyễn Thị Mỹ D đã gởi cho bị đơn theo tập tin PDF đính kèm thì hợp đồng đào tạo nghề ngày 01/6/2014 có chi phí đào tạo là 100 triệu đồng, phía nguyên đơn cho rằng ngày 01/6/2014 đôi bên đã thỏa thuận việc ký hợp đồng đào tạo nghề nhưng thời gian đào tạo nghề chỉ có 10 ngày và chi phí đào tạo nghề là 100 triệu đồng là sai sót vì không thể tổ chức lớp đào tạo kịp, chính vì vậy ngay trong ngày đôi bên đã thỏa thuận ký lại hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề có thời hạn là 03 năm với chi phí chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề là 250 triệu đồng, tuy nhiên các chứng cứ chứng minh cho sự thỏa thuận này không có vì đôi bên cũng chỉ trao đổi bằng lời nói. Qua lời khai và chứng cứ mà các bên đưa ra tại phiên tòa phúc thẩm,

Hội đồng xét xử nhận thấy phía bị đơn đã cung cấp được chứng cứ là hợp đồng đào tạo nghề thông qua email của bà Nguyễn Thị Mỹ D ngày 03/6/2014, sau ngày nguyên đơn cho rằng đã ký hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề ngày 01/6/2014 nên có cơ sở để cho rằng hợp đồng đào tạo nghề là thỏa thuận sau cùng giữa đôi bên và hợp đồng này có giá trị pháp lý để ràng buộc nghĩa vụ của người lao động. Mặt khác theo khoản 8 Điều 409 Bộ luật Dân sự năm 2005 thì "*Trong trường hợp bên mạnh thế đưa vào hợp đồng nội dung bất lợi cho bên yếu thế thì khi giải thích hợp đồng phải theo hướng có lợi cho bên yếu thế".* Chính vì vậy bên mạnh thế là người sử dụng lao động thay đổi nội dung bồi thường từ 100 triệu đồng lên 250 triệu đồng mà không thể giải thích được đâu là thỏa thuận cuối cùng thì phải được giải thích theo hướng có lợi cho bên yếu thế là người lao động, tức người lao động nếu có vi phạm thỏa thuận thì chỉ phải bồi thường 100 triệu đồng cho người sử dụng lao động.

[5] Về lý do kháng cáo hợp đồng đào tạo nghề và hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề cùng mang số HCM/DR/ĐTN/006, cùng ngày 01/6/2014 là vô hiệu do lừa dối và giả tạo vì việc chuyển giao công nghệ, đào tạo nghề "kỹ thuật laser và ánh sáng" giữa nguyên đơn và bị đơn được diễn ra trong thời gian bị đơn thử việc tháng 01 năm 2013 trước khi ký kết hợp đồng đào tạo nghề ngày 01/6/2014 nên không còn việc chuyển giao bí quyết nào và cũng không có việc đào tạo thêm cho người lao động. Tòa án xét thấy: Theo mục [4] thì hợp đồng đào tạo nghề số HCM/DR/ĐTN/006 ngày 01/6/2014 là hợp đồng có giá trị ràng buộc giữa các bên, theo khoản 1 Điều 2 của Hợp đồng thì *"Địa điểm đào tạo nghề sẽ là nước Cộng hòa Singapore, người lao động sẽ được đào tạo tại PPP laser Clinic"* và trên thực tế vào ngày 03 đến ngày 06 tháng 6 năm 2016 nguyên đơn được bị đơn cử đi Singapore. Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn thừa nhận có đến viện thẩm mỹ PPP laser Clinic nhưng là để đi tham quan chứ không thể là đi đào tạo vì thời gian ngắn, bác sỹ nước ngoài cũng không được phép thực hành trên người Singapore. Theo quy định tại khoản 6 Điều 3 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 thì bị đơn là người được đào tạo thường xuyên và việc đào tạo này *"...được thực hiện linh hoạt về chương trình,*

thời gian, phương pháp, địa điểm đào tạo, phù hợp với yêu cầu của người học" nên bị đơn dù là đi kiến tập cũng là một hình thức đào tạo, nâng cao trình độ mà doanh nghiệp đã dành cho người lao động. Chính vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm không có cơ sở công nhận hợp đồng đào tạo nghề số HCM/DR/ĐTN/006 ngày 01/6/2014 là vô hiệu.

Đối với hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề thì theo mục [4] đã phân tích không có giá trị chứng minh do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm không cần thiết phải phân tích.

[7] Về lý do kháng cáo thẩm quyền ký hợp đồng thì người ký hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề là bà Nguyễn Thị Mỹ D cũng đã ký vượt phạm vi ủy quyền theo giấy ủy quyền ngày 28/2/2014 của bà Nguyễn Thúy H. Tòa án xét thấy: Theo giấy ủy quyền không số lập ngày 28/02/2014 thì người được ủy quyền là bà Nguyễn Thị Mỹ D được bà Nguyễn Thị Mỹ H Tổng giám đốc công ty cổ phần O (Việt Nam) ủy quyền ký kết các hợp đồng kinh tế, hợp đồng hợp tác và hợp đồng lao động. Theo giấy ủy quyền này bà D có thay mặt công ty ký hợp đồng lao động số HCM/DR/HĐLĐ/006 ngày 01/6/2014 với bị đơn, trên cơ sở của hợp đồng lao động đôi bên ký hợp đồng đào tạo nghề HCM/DR/ĐTN/006 ngày 01/6/2014 tại khoản 1 Điều 8 cũng ghi nhận *"Hợp đồng này sẽ là một phần không thể tách rời của hợp đồng lao động được ký ngày 01/6/2014"*. Như vậy, hợp đồng đào tạo nghề là một phụ lục của hợp đồng lao động, việc bà D có ký hợp đồng đào tạo nghề với bị đơn là không vượt quá phạm vi ủy quyền. Do đó, bị đơn phải có nghĩa vụ tôn trọng hợp đồng đào tạo nghề HCM/DR/ĐTN/006 ngày 01/6/2014 đã ký với nguyên đơn.

[8] Từ nhận định trên có thể xác định bị đơn kháng cáo nhưng không chứng minh được bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng theo quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012 do đó bị đơn phải hoàn trả chi phí đào tạo theo khoản 3 Điều 43 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên chi phí đào tạo theo nhận định tại mục [4] phần nhận định này thì chỉ có 100 triệu đồng, Tòa án cấp phúc thẩm sửa phần chi phí bồi thường của bản án sơ thẩm. Đồng thời về thời hạn thi hành án cấp sơ thẩm không đề cập do đó Tòa án cấp phúc thẩm bổ sung phần này, Tòa án cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[9] Về án phí: Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận một phần do đó bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm. Án phí sơ thẩm cũng được sửa lại cho đúng với nghĩa vụ bồi thường của bị đơn và phần yêu cầu của nguyên đơn không được Tòa án chấp nhận.

Vì lẽ trên

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a Khoản 1 Điều 39, điểm g khoản 1 Điều 40, khoản 1 Điều 273, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 41, Điều 43 và Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 8 Điều 409 Bộ luật Dân sự năm 2005; Điều 357 và Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015; Khoản 2 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án

năm 2009; Luật thi hành án dân sự năm 2009 đã được sử đổi bổ sung năm 2014,

TUYÊN XỬ

Sửa một phần bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

1.1. Buộc ông Huỳnh Văn B phải thanh toán cho Công ty cổ phần G số tiền chuyển giao công nghệ là 100.000.000 đồng (một trăm triệu đồng) do đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.2. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Ông Huỳnh Văn B phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 3.000.000 đồng (ba triệu đồng). Ông Huỳnh Văn B không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho ông Bình 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo biên lai tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2017/0022089 ngày 13 tháng 10 năm 2017 của Chi Cục thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Công ty cổ phần G phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 4.500.000 đồng được khấu trừ vào 3.750.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0004828 ngày 26 tháng 11 năm 2016 của Chi Cục thi hành án dân sự Quận 1. Công ty cổ phần G còn phải nộp thêm 750.000 đồng (bảy trăm năm mươi ngàn đồng) tiền án phí sơ thẩm.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật 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, Điều 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:
- TAND Tối cao;
- TAND Cấp cao;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- Chi cục THA DS Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Bùi Liên Minh