

Bản án số: 01/2023/LĐ-ST

Ngày 10-01-2023

V/v tranh chấp về bồi thường chi phí  
đào tạo, tiền lương khi chấm dứt hợp  
đồng lao động

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

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN QUẬN HẢI AN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

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

*Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Bích Thủy

*Các Hội thẩm nhân dân:*

Bà Phạm Thị Yến

Ông Đỗ Văn Minh

***- Thư ký phiên tòa:*** Bà Vũ Thị Thu Trang- Thư ký Tòa án nhân dân quận Hải An, thành phố Hải Phòng.

***- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Hải An, thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa:*** Bà Trần Thị Thu- Kiểm sát viên.

Ngày 10 tháng 01 năm 2023, tại Trụ sở Tòa án nhân dân quận Hải An, thành phố Hải Phòng xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2022/TLST-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2022 về tranh chấp về bồi thường chi phí đào tạo, tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2022/QĐXXST- LĐ ngày 19 tháng 12 năm 2022, giữa các đương sự:

***- Nguyên đơn:*** Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam; địa chỉ: Lô đất CN4.1H, Khu công nghiệp Đình V- Cát H, phường Đông H 2, quận Hải A, thành phố Hải Phòng

***Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:*** Ông Pan, Chien- W, địa chỉ: số 26/45 phố Tô V, phường Đằng L, quận Hải A, thành phố Hải Phòng; là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Giấy ủy quyền số OPS20220914/USI VN ngày 14 tháng 9 năm 2022). Có mặt.

***Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:*** Ông Tạ Ngọc B- Luật sư của Công ty Luật TNHH Bảo A, thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội;

địa chỉ: Số 6/269 Miếu Hai X, phường Dư Hàng K, Quận Lê Ch, thành phố Hải Phòng. Có mặt.

- *Bị đơn*: Ông Hoàng Công L

ĐKHKT: Thôn Quyết T, Xã Chi L, huyện Hưng H, tỉnh Thái Bình

Nơi ở: Thôn Hưng Đạo Đ, xã Đông Qu, huyện Đông H1, tỉnh Thái Bình.  
Có mặt.

- *Người phiên dịch*: Ông Vũ Hoàng D; địa chỉ: Số 460 đường Nguyễn Bình Kh, phường Đằng Gi, Quận Ngô Qu, Hải Phòng. Có mặt.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

Trong đơn khởi kiện ngày 21/7/2022, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 14/10/2022, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:

Ngày 10/9/2020, ông Hoàng Công L được Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam (sau đây viết là Công ty) chấp thuận tuyển dụng và nằm trong danh sách được cử đi đào tạo tại Trung Quốc.

Giữa Công ty và ông L đã ký các hợp đồng và thỏa thuận sau:

Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020, với thời hạn 60 ngày, vị trí công tác: Kỹ sư cao cấp bậc 6- Bộ phận dịch vụ sản xuất (sản xuất linh kiện điện tử), mức lương: 21.250.000 đồng/tháng.

Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020. Tại Bản thỏa thuận này, Điều 3- Cam kết của người lao động (bên B) ghi rõ: *“Bên B cam kết sẽ tiếp tục phục vụ (làm việc) tại Công ty là hai (2) năm sau khi trở về Việt Nam nếu chấp nhận đào tạo từ 3 đến 6 tháng”* và *“Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, Bên B cam kết bồi thường toàn khoản chi phí theo tỷ lệ thời gian phục vụ trong trường hợp Bên B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020, thời hạn 36 tháng, kể từ ngày 20/11/2020 đến ngày 19/11/2023, vị trí công tác: Kỹ sư cao cấp bậc 6- Bộ phận dịch vụ sản xuất (sản xuất linh kiện điện tử), mức thu nhập: 25.000.000đồng/tháng.

Từ ngày 06/10/2020 đến ngày 03/4/2021, ông L được Công ty đưa đi đào tạo về nghiệp vụ. Địa điểm đào tạo: Công ty TNHH U Thượng Hải, số 501 đường Long G, khu chế xuất J, phố Đông T, thành phố Thượng H, Trung Quốc. Tổ chức chịu trách nhiệm đào tạo: U (Shanghai)Co., Ltd., (là chủ sở hữu của Công ty).

Nội dung đào tạo về kỹ thuật và quản lý, bao gồm cả đào tạo nâng cao trình độ và đào tạo lại. Quá trình đào tạo gồm 03 ngày giảng dạy về lý thuyết và toàn bộ

thời gian còn lại chủ yếu cho người lao động thực hành trên dây chuyền sản xuất dưới sự hướng dẫn trực tiếp của các kỹ sư chuyên ngành, thợ lành nghề của Công ty U Thượng Hải. Mục đích của việc đào tạo để cho người lao động làm quen với hệ thống máy móc, dây chuyền sản xuất hiện đại, chưa từng có ở Việt Nam, đang áp dụng tại Công ty U Thượng Hải, để về áp dụng tại Công ty U Việt Nam (mới được thành lập). Kinh phí đào tạo theo Quy chế quản lý công tác và thỏa thuận đào tạo với người lao động. Vật liệu thực hành chính là nguyên vật liệu sản xuất của nhà máy, trong đó có tính toán cả tỷ lệ sản phẩm lỗi trong quá trình thực hành được tính vào chi phí đào tạo.

Sau thời gian đào tạo, trước khi về Việt Nam ông L bị cách ly 14 ngày (theo yêu cầu của việc phòng chống dịch bệnh Covid 19). Nhưng Công ty vẫn tiếp tục trả lương cho ông L từ ngày 04/4/2021 nên xác định sau khi đào tạo, ông L làm việc ở Công ty từ ngày 04/4/2021.

Quá trình ông L làm việc tại Công ty, Công ty đã thực hiện đúng hợp đồng lao động. Công ty đã trả đủ lương cho ông L bằng hình thức chuyển khoản vào tài khoản của ông L được Công ty mở tại Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam- Chi nhánh Lê Chân. Đối với các khoản tiền chi phí đào tạo (tiền tạm ứng chi phí đi lại và phí công tác, tiền phụ cấp huấn luyện, trợ cấp Tết năm 2021) Công ty chuyển vào tài khoản của ông L được Công ty mở tại Ngân hàng Công thương Trung Quốc Chi nhánh Hà Nội, theo đúng Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động.

Đến ngày 05/3/2022, ông L đến gặp Chủ quản công đoạn sản xuất- Ông Chen, Yung- Ch và trình bày nguyện vọng muốn nghỉ việc tại Công ty vì lý do cá nhân. Ông Ch đã cung cấp cho ông L mẫu đơn xin từ chức do Công ty ban hành (mẫu được sử dụng cho các mục đích bao gồm từ chức, chấm dứt hợp đồng, từ chức sau khi hết hạn hợp đồng) để ông L điền vào theo nhu cầu. Ông L điền nội dung vào những ô trống và ký trước mặt ông Ch. Ông L cũng xác nhận đã đọc kỹ và đã hiểu những nội dung trong đơn. Nhưng sau khi ký đơn xin từ chức và gửi cho ông Ch thì ngày 29/3/2022, ông L không đến Công ty làm việc nữa. Sau nhiều lần nhắc yêu cầu ông L đến Công ty để bàn giao, thì ngày 02/4/2022 ông L mới đến để bàn giao lại công cụ làm việc (máy tính, thẻ nhân viên...) và không quay lại làm việc.

Ngày 03/4/2022, do ông L đã nghỉ việc nên Công ty ra Quyết định số VN000034/QĐNV v/v chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L, kể từ ngày 03/4/2022. Công ty đã phát hành Quyết định này đến bộ phận bảo vệ công chính ra vào và các đơn vị liên quan quản lý trực tiếp người lao động, chỉ nhằm thông báo chấm dứt tư cách người lao động tại Công ty của ông L, không để ông L ra vào Công ty tùy tiện. Công ty không chấp nhận ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và không thực hiện đúng thỏa thuận đào tạo.

Như vậy, ông L đã vi phạm về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng, là 30 ngày, vi phạm thỏa thuận về đào tạo đã ký ngày 03/10/2020, phải làm việc tại Công ty là 02 năm sau khi đào tạo.

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 35, Điều 39, Điều 40, Điều 62 của Bộ luật Lao động thì việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông Lộc là trái luật.

Theo đơn khởi kiện nguyên đơn yêu cầu:

- Thứ nhất: Buộc ông Hoàng Công L phải hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo bao gồm: Các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm các loại cho người học trong thời gian đi học; chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt, chi phí cách ly, xét nghiệm Co-vid 19 trong thời gian đào tạo. Tổng chi phí là: 77.826.990 đồng. Do ông Lộc đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty không chấp nhận cho ông L bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ.

- Thứ hai: Buộc ông Hoàng Công L phải bồi thường một nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 25.000.000 đồng : 2 = 12.500.000 đồng.

Sau khi tính toán lại các khoản chi phí đã trả cho ông Lộc trong thời gian đào tạo, nay nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện thứ nhất đối với yêu cầu về chi phí đào tạo, giữ nguyên yêu cầu thứ hai. Cụ thể: Buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn chi phí đào tạo gồm:

Phí bảo hiểm du lịch: 578.000 đồng

Phí bảo hiểm tai nạn con người: 2.071.950 đồng

Phí dịch vụ làm Visa Trung Quốc: 685.000 đồng

Chi phí vé máy bay: 2.196.500 đồng

Trợ cấp Tết năm 2021: 875.000 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 10/2020: 3.500.000 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 11/2020: 5.425.000 đồng

Chi phí công tác đến 25/12/2020: 12.168.640 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 12/2020: 5.250.000 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 01/2021: 5.425.000 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 02/2021: 5.425.000 đồng

Phụ cấp huấn luyện tháng 3/2021: 3.465.000 đồng

Chi phí đi lại cách ly từ Trung Quốc về Việt Nam: 4.109.400 đồng

Tổng là: 51.174.490 đồng.

Trong đó: Phí bảo hiểm du lịch, phí bảo hiểm tai nạn con người, phí dịch vụ làm visa Trung Quốc, chi phí vé máy bay có hóa đơn giá trị gia tăng. Các khoản: Trợ cấp Tết năm 2021, phụ cấp huấn luyện các tháng: 12/2020; 01, 02, 03/2021 có chứng từ kế toán và sao kê giao dịch tài khoản của Công ty thể hiện.

Với số tiền phụ cấp tháng 11/2020, sao kê thể hiện số tiền chuyển khoản là 3.675.000đồng.

Ngoài ra, ngày 06/10/2020 Công ty có chuyển khoản cho ông Lộc số tiền tạm ứng chi phí đi lại và phí công tác là 26.250.000đồng, thể hiện ở chứng từ kế toán và sao kê tài khoản của Công ty. Công ty và ông L đã quyết toán số tiền tạm ứng này vào các khoản sau: Phụ cấp tháng 10/2020 là 3.500.000 đồng, một phần phụ cấp tháng 11/2020 là 1.750.000đồng, chi phí công tác đến 25/12/2020 là 12.168.640 đồng, chi phí cách ly, đi lại là 4.109.400đồng. Số tiền thừa ông L đã chuyển khoản lại cho Công ty theo sao kê tài khoản ngày 03/6/2021 là: 4.722.000 đồng.

Về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông L trong thời gian đi học và khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày ông Lộc không báo trước, nguyên đơn không yêu cầu.

Tổng số tiền yêu cầu là 63.674.490đ (*sáu mươi ba triệu sáu trăm bảy mươi tư nghìn bốn trăm chín mươi đồng*).

Tại Bản tự khai của đương sự ngày 08/11/2022 và tại phiên tòa, bị đơn trình bày: Bị đơn và Công ty U Việt Nam có ký: Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020, Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020 và Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020, trên tinh thần tự nguyện. Tuy nhiên, bị đơn không được đào tạo tại Thượng Hải như lời trình bày của nguyên đơn mà phải làm việc bình thường. Bị đơn có kinh nghiệm làm việc nhiều năm, được tuyển dụng với vị trí kỹ sư cao cấp bậc 6, có đầy đủ trình độ để làm việc. Hệ thống máy móc, dây chuyền sản xuất linh kiện điện tử của Công ty không có gì mới mẻ, khác biệt so với các dây chuyền sản xuất mà bị đơn đã từng làm việc. Bị đơn xác nhận đã nhận đủ tiền lương các khoản phụ cấp như nguyên đơn trình bày. Việc Công ty trả phụ cấp cho bị đơn trong thời gian làm việc ở Thượng Hải chỉ là khoản tiền bù đắp về tinh thần cho người lao động làm việc ở nước ngoài. Vì lý do cá nhân, ngày 5/3/2022 bị đơn nộp đơn xin nghỉ việc cho người chủ quản là ông Chen, Yung- Ch. Bị đơn đã đọc mẫu đơn và biết việc xin nghỉ việc của mình phải nộp đơn trước 30 ngày. Sau đó vì bị ốm nên bị đơn nghỉ làm từ ngày 29/3/2022, chưa kịp làm đơn xin nghỉ ốm gửi Công ty. Đến ngày 02/4/2022, bị đơn đến Công ty bàn giao công cụ làm việc và được ông Chen, Yung- Ch xác nhận đồng ý cho bị đơn nghỉ việc từ

ngày 02/4/2022. Ngày 03/4/2022, bị đơn đã nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Tổng Giám đốc Công ty. Như vậy, bị đơn đã hoàn thành mọi thủ tục xin nghỉ việc tại Công ty và được sự chấp thuận của trưởng bộ phận và Tổng Giám đốc Công ty. Bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa, Kiểm sát viên có ý kiến như sau:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án thực hiện đúng quy định của pháp luật.

Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng dân sự: Nguyên đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp của nguyên đơn, người phiên dịch đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ theo quy định. Bị đơn chưa thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ theo quy định pháp luật tố tụng dân sự, cụ thể: Vắng mặt tại phiên họp kiểm tra việc tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải không lý do, mặc dù đã được triệu tập hợp lệ.

Quan điểm giải quyết vụ án: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn ½ tháng lương và khoản tiền chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian làm việc tại Công ty.

#### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh tụng, Tòa án nhân dân quận Hải An nhận định:

- Về tố tụng:

[1] Về thẩm quyền giải quyết của Tòa án: Tranh chấp về bồi thường chi phí đào tạo, tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động là tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, quy định tại điểm a khoản 2 Điều 219 của Bộ luật Lao động. Hợp đồng lao động được thực hiện ở Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam, có trụ sở ở quận Hải An, thành phố Hải Phòng nên căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm g khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự, tranh chấp trên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Hải An, thành phố Hải Phòng.

- Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

[2] Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam và ông Hoàng Công L đã ký các hợp đồng và thỏa thuận sau: Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020, Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020 và Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020.

[2.1] Đối với Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020 với thời hạn thử việc 60 ngày, các bên đã thực hiện xong.

[2.2] Đối với Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020 có đầy đủ nội dung về nghề đào tạo, địa điểm, thời hạn và tiền lương trong thời gian đào tạo, thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo, chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, trách nhiệm của người sử dụng lao động, trách nhiệm của người lao động, phù hợp với quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.3] Đối với Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020: Các bên giao kết trên cơ sở tự nguyện, có đủ thẩm quyền giao kết, hình thức và nội dung của hợp đồng phù hợp với quy định tại các điều 13, 14, 15, 18, 21 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.4] Từ mục [2.2] và [2.3], xét Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động và Hợp đồng lao động được các bên giao kết trước ngày Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực pháp luật (01/01/2021) nhưng có nội dung không trái với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, nên được tiếp tục thực hiện theo Điều 220 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[3] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của các bên: Nguyên đơn và bị đơn đều giao nộp cho Tòa án Đơn xin từ chức của bị đơn với nội dung: Ngày từ chức 05/3/2022, lý do xin nghỉ: Việc cá nhân, ngày làm việc cuối cùng 02/4/2022. Như vậy, có căn cứ xác định ngày thông báo nghỉ việc của ông L là ngày 05/3/2022, ngày ông L chính thức đơn phương chấm dứt hợp đồng là ngày 02/4/2022. Thực tế ông L cũng thừa nhận đã nghỉ việc từ ngày 29/3/2022.

[3.1] Nội dung Đơn xin từ chức của ông L cũng như lời khai của ông Chen, Yung- Ch là chủ quản công đoạn sản xuất tại Bản tường trình ngày 27/7/2022 cũng chỉ thể hiện ông Ch xác nhận ngày làm việc cuối cùng của ông L vào Đơn xin từ chức, không thể hiện ông Ch đồng ý cho ông L nghỉ việc từ ngày 02/4/2022. Mặt khác, ông Ch không phải đại diện hợp pháp của Công ty nên không có thẩm quyền đồng ý cho ông L nghỉ việc. Xét ngày 03/4/2022, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là thực hiện đúng nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho ông L theo quy định tại Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019. Việc Công ty ban hành Quyết định này để đảm bảo quyền, nghĩa vụ của Công ty cũng như của ông L như việc chấm dứt tư cách người lao động của ông L tại Công ty, giải quyết chế độ bảo hiểm với ông L...Quyết định này không thể hiện việc Công ty đồng ý với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông L như lời khai của ông L. Bởi lẽ Hợp đồng lao động đã bị ông L chính thức đơn phương chấm dứt từ ngày 02/4/2022. Ngoài Đơn xin từ chức của ông L và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty, ông L xác nhận không có tài liệu, chứng cứ nào khác liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao

động giữa ông L và Công ty. Như vậy, việc bị đơn cho rằng đã được trường bộ phận và Tổng Giám đốc Công ty chấp thuận cho nghỉ việc là không có căn cứ.

[3.2] Xét Hợp đồng lao động giữa Công ty và ông L có thời hạn 36 tháng. Ông L là người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho Công ty ít nhất 30 ngày theo điểm b khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019. Từ mục [3], [3.1] xác định ông L đã vi phạm quy định này với thời hạn báo trước không đủ 30 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông L là trái pháp luật, ông L có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty tiền lương và chi phí đào tạo theo các điều 39, 40 của Bộ luật Lao động năm 2019, gồm:

[3.2.1] Theo Hợp đồng lao động, tiền lương của ông L là 25.000.000đồng/tháng. Ông L phải bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương là: 25.000.000 đồng : 2 = 12.500.000 đồng. Đối với khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, Công ty không yêu cầu nên không xét.

[3.2.2] Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ nguyên đơn cung cấp (Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020, tài liệu về chương trình đào tạo (danh sách cán bộ nhân viên tham gia chương trình đào tạo, các bài trắc nghiệm đối với ông L), tài liệu, chứng cứ về các khoản chi phí đào tạo...) xác định ông L được Công ty đưa đi đào tạo về nghiệp vụ tại Công ty TNHH U Thượng Hải, Trung Quốc, trong khoảng thời gian từ ngày 06/10/2020 đến ngày 03/4/2021. Tổ chức chịu trách nhiệm đào tạo: U (Shanghai)Co., Ltd., (là chủ sở hữu của Công ty). Việc ông L cho rằng ông L có đủ trình độ và thực tế ông phải làm việc như bình thường nên không có việc ông được đào tạo là không có căn cứ. Bởi lẽ, Công ty thấy cần thiết đưa ông L cũng như những người lao động khác đến Công ty TNHH U Thượng Hải để đào tạo, làm quen với hệ thống máy móc và dây chuyền sản xuất để đảm bảo đáp ứng được yêu cầu công việc, không phụ thuộc vào việc ông L có kinh nghiệm hay trình độ đến đâu. Ông L cũng đồng ý với việc này khi ký kết Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020. Mặt khác, tại văn bản này hai bên cũng thỏa thuận việc người lao động làm việc trong thời gian đào tạo. Như vậy, việc ông L phải làm việc trong thời gian đào tạo cũng là phù hợp với thỏa thuận của hai bên tại Bản thỏa thuận, phù hợp với lời khai của nguyên đơn về việc chương trình đào tạo chủ yếu cho người lao động thực hành trực tiếp trên dây chuyền sản xuất. Xét về chi phí đào tạo theo yêu cầu của nguyên đơn gồm: Phí bảo hiểm du lịch, phí bảo hiểm tai nạn con người, phí dịch vụ làm visa Trung Quốc, chi phí vé máy bay (có hóa đơn giá trị gia tăng thể hiện), trợ cấp Tết năm 2021, phụ cấp huấn luyện các tháng, từ tháng 10/2020 đến tháng 3/2021 (có chứng từ kế toán, sao kê giao dịch tài khoản của Công ty thể hiện, và bị đơn thừa nhận). Đây là các khoản chi có chứng từ hợp lệ, phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2019, nên có căn cứ xác định chi phí đào tạo Công ty đã trả cho ông L là



51.174.490 đồng. Về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông L trong thời gian đi học, Công ty không yêu cầu, nên không xét.

[3.2.3] Theo Điều 3 của Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020, các bên thỏa thuận: Ông L cam kết sẽ tiếp tục làm việc tại Công ty là hai năm sau khi trở về Việt Nam nếu chấp nhận đào tạo từ 3 tháng đến 6 tháng. Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, ông L cam kết bồi thường toàn khoản chi phí theo tỷ lệ thời gian phục vụ trong trường hợp ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, hai bên không thỏa thuận cụ thể ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật hay không đúng pháp luật thì bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ. Vì vậy, việc Công ty cho rằng ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật nên không chấp nhận cho ông L bồi thường theo tỷ lệ thời gian phục vụ là không có căn cứ chấp nhận. Căn cứ Điều 4 của Bộ luật Lao động năm 2019, để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nên mặc dù ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nhưng chỉ xác định ông L phải bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ. Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, ông L về làm việc tại Công ty từ ngày 04/4/2021 đến ngày 02/4/2022 là 364 ngày. Vì vậy, ông L phải bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ là:

$(730 \text{ ngày} (2 \text{ năm}) - 364 \text{ ngày}) / 730 \text{ ngày} \times 51.174.490 \text{ đồng} = 25.657.347 \text{ đồng}.$

[3.2.4] Tổng số tiền bồi thường được chấp nhận là: 12.500.000 đồng + 25.657.347 đồng = 38.157.347 đồng.

[4] Về án phí: Nguyên đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm tương ứng với phần yêu cầu không được Tòa án chấp nhận; bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm tương ứng với phần yêu cầu của nguyên đơn đối với bị đơn được Tòa án chấp nhận, theo khoản 4 Điều 26 của 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.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 35, điểm g khoản 1 Điều 40, Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các điều 4, 13, 14, 15, 18, 21, 35, 39, 40, 45, 62, điểm a khoản 2 Điều 219 của Bộ luật Lao động; khoản 4 Điều 26 của 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,

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

Buộc ông Hoàng Công L phải bồi thường cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam tổng số tiền là 38.157.347 đ (*ba mươi tám triệu một trăm năm mươi bảy nghìn ba trăm bốn mươi bảy đồng*).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam cho đến khi thi hành án xong khoản tiền nêu trên, ông Hoàng Công L còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

## 2. Về án phí:

- Ông Hoàng Công L phải chịu 1.144.700đ (*một triệu một trăm bốn mươi tư nghìn bảy trăm đồng*) án phí dân sự sơ thẩm.

- Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam phải chịu 765.500đ (*bảy trăm sáu mươi lăm nghìn năm trăm đồng*) án phí dân sự sơ thẩm. Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam đã nộp tạm ứng án phí 1.355.000đ (*một triệu ba trăm năm mươi lăm nghìn đồng*); trả lại cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam 764.145đ (*bảy trăm sáu mươi tư nghìn một trăm bốn mươi lăm đồng*); theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0004630 ngày 31/10/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Hải An, Hải Phòng.

Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

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 thoả 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 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án dân sự được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

### **Nơi nhận:**

- Đương sự;
- VKSND quận Hải An;
- VKSND TP. Hải Phòng;
- TAND TP. Hải Phòng;
- Chi cục THA DS quận Hải An;
- Lưu: HS, VP.

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

**Nguyễn Thị Bích Thủy**