

Bản án số: 07/2024/LĐ-PT.

Ngày: 10/01/2024.

V/v Tranh chấp về tiền lương và
tiền phụ cấp.

**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 Hữu Nhân;

Các Thẩm phán:

1. Ông Đỗ Giang;

2. Bà Lê Thị Hoàng Hoa;

Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Trần Kim Sen - Kiểm sát viên.

Ngày 10/01/2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm vụ án dân sự thụ lý số: 81/2023/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp về tiền lương và tiền phụ cấp”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 63/2023/LĐ-ST ngày 25/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 5612/2023/QĐ-PT ngày 29/11/2023; quyết định hoãn phiên tòa số: 16776/2023/QĐ-PT và quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số: 11933/2023/QĐ-PT của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữa các đương sự:

**Nguyên đơn:* Bà H, sinh năm 1971. (có mặt).

Địa chỉ: 340/11A đường Q, Phường M, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Bị đơn:* Văn phòng đại diện C (trước đây là Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh).

Địa chỉ: Phòng số 33, Tầng 21, số 05 Phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Người đại diện theo pháp luật:* Ông T; chức vụ: Giám đốc điều hành;

**Người đại diện theo ủy quyền:* Ông H1, sinh năm 1979. (Văn bản ủy quyền ngày 20/6/2023). (có mặt).

Địa chỉ: Số 5/43 đường V, Phường M, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Luật sư D- Công ty Luật TNHH Y - Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

Trụ sở: P.307, Tòa nhà S, số 03 đường N, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Công ty C.

Địa chỉ: Số 26/14 Khu phố Bình Đường 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

**Người đại diện theo pháp luật:* Ông H3, chức vụ: Tổng giám đốc.

**Người đại diện theo ủy quyền:* Ông H4, sinh năm: 1982. (có mặt).

Địa chỉ: số 48/33 Khu phố 3, phường T, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**Trong đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà H trình bày:*

Ngày 02/3/2019, bà ký hợp đồng lao động số: 010002/001/2019/M3DS-PC (gọi tắt là hợp đồng) với văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh (nay là văn phòng đại diện C tại Thành phố Hồ Chí Minh)- gọi tắt là văn phòng. Hợp đồng có thời hạn 01 năm bắt đầu từ ngày 02/3/2019 đến ngày 01/3/2020. Văn phòng phải thanh toán lương cho bà kể từ kỳ lương tháng 02/2020 vào ngày 05/03/2020 theo như hợp đồng đã ký kết. Tuy nhiên, văn phòng đã không thanh toán lương cho bà kể từ ngày 05/3/2020 cho đến nay với lý do là ngày 01/12/2019 bà đã ký hợp đồng lao động số 0125/2019/CUC-MS/LC với Công ty C (gọi tắt là Công ty C) do ông T là giám đốc điều hành và đại diện pháp luật; thời hạn hợp đồng từ ngày 01/12/2019 đến ngày 01/12/2022.

Trên thực tế, người đại diện pháp luật của văn phòng là ông M, ông M vẫn tiếp tục yêu cầu bà làm việc và tham dự các buổi họp theo email ngày 18/5/2020. Bà làm việc có ký kết hợp đồng lao động với 02 pháp nhân độc lập là văn phòng và Công ty C cho đến nay, như vậy bà phải được nhận lương từ hai công ty này.

Sau khi kiểm tra sổ bảo hiểm xã hội (BHXH), văn phòng có đóng BHXH cho bà vào tháng 12/2019, tháng 01/2020; tuy nhiên, văn phòng này đã không thanh toán lương cho bà 02 tháng này. Ngoài ra, kể từ ngày 01/3/2020, khi hợp đồng hết hạn, văn phòng đã không ký kết hợp đồng lao động mới với bà.

Như vậy, theo Điều 22, khoản 2 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, hiện tại bà vẫn đang tồn tại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với văn phòng nhưng bà không được thanh toán lương. Đồng thời từ các sổ phụ, sao kê các tài khoản nhận lương từ văn phòng cho thấy phía văn phòng chưa thanh toán lương cho bà kể từ kỳ lương tháng 12/2019.

Nay, bà yêu cầu văn phòng trả cho bà tiền lương, tiền thưởng từ tháng 12/2019 đến tháng 3/2021 tạm tính là 1.496.000.000 đồng (một tỉ bốn trăm chín

mười sáu triệu đồng), trả một lần ngay khi bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

** Trong quá trình giải quyết vụ án, ông H1 - Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh được thành lập theo giấy phép thành lập văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam số: 79-05259-01 do Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 25/10/2018, đại diện bởi ông M1 - Người đứng đầu văn phòng đại diện.

Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh là văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài M. hoạt động theo giấy phép thành lập số: 0104-01-113614 do Cục Pháp Vụ T cấp ngày 28/8/2014, có địa chỉ trụ sở tại: 1-1-7 H, C, T, Japan. Theo đó, Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh hoạt động với nội dung: *“Thực hiện chức năng văn phòng liên lạc, tìm hiểu thị trường, xúc tiến thúc đẩy cơ hội đầu tư kinh doanh mua bán hàng hóa của M. tại Việt Nam”*.

Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện thay đổi tên văn phòng đại diện thành văn phòng đại diện C tại Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 25/6/2020 (do thương nhân nước ngoài đã thay đổi tên). Bà H là người lao động theo hợp đồng lao động số: 010002/01/2019/M3DS-PC ngày 02/3/2019 (gọi tắt là hợp đồng), với chức danh là giám đốc nhân sự, với thời gian làm việc 08 tiếng (9:00 giờ đến 18:00 giờ) từ thứ hai đến thứ sáu với mức lương cơ bản là 80 triệu/tháng. Theo đó, bà H đã làm việc cho văn phòng và được trả lương cho những ngày làm việc thực tế theo hợp đồng đã ký cho đến ngày 30/11/2019.

Với kế hoạch sẽ chấm dứt hoạt động của văn phòng, lãnh đạo của thương nhân nước ngoài đã chỉ đạo bà H thực hiện việc chuyển toàn bộ nhân viên của văn phòng sang làm việc cho Công ty C (gọi tắt là Công ty C) kể từ ngày 01/12/2019. Điều này có nghĩa là sẽ chấm dứt hợp đồng lao động của toàn bộ nhân viên ký với văn phòng và ký kết hợp đồng lao động mới với Công ty C với thời gian hiệu lực kể từ ngày 01/12/2019, trong đó có bà H.

Ngày 22/01/2020, bà H đã thực hiện thủ tục báo giảm người lao động của văn phòng, trong đó bao gồm bà H. Hồ sơ được nộp thư điện tử đến Bảo hiểm xã hội Quận 1 với số hồ sơ: 16041/2020/07901 và cơ quan bảo hiểm đã gửi thông báo về việc xác nhận nộp hồ sơ giao dịch điện tử số: 16041/2020/07901/TB ngày 22/01/2020 đến địa chỉ email mà văn phòng cấp cho bà H, tên email: h@m3ds.co.jp.

Theo đơn khởi kiện, bà H trình bày bà đã và đang làm việc cho văn phòng và có hợp đồng với hai pháp nhân độc lập nên phải được nhận lương từ hai công ty. Văn phòng khẳng định đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với bà H trong thời gian bà H làm việc tại văn phòng theo hợp đồng lao động đã ký kết. Văn phòng không có chức năng kinh doanh, cung cấp dịch vụ tại Việt Nam.

Theo giấy phép hoạt động, văn phòng không được tiến hành các hoạt động kinh doanh, dịch vụ và các hoạt động sinh lợi tại Việt Nam. Vì vậy, mục đích văn phòng tuyển dụng người lao động nhằm để chuẩn bị đội ngũ lao động trong tương lai khi thương nhân nước ngoài thành lập doanh nghiệp theo pháp luật Việt Nam. Khi đó, văn phòng sẽ chuyển toàn bộ người lao động sang công ty mà thương nhân nước ngoài thành lập hoặc tham gia góp vốn.

Trên cơ sở đó, văn phòng đã ký kết hợp đồng lao động với bà H với vị trí giám đốc nhân sự, thực hiện phạm vi công việc như quy định trong phụ lục A, phạm vi công việc, bao gồm:

Thực hiện các chiến lược nhân sự bằng việc thiết lập trách nhiệm của bộ phận bao gồm tuyển dụng nhân tài, nhân lực, quy trình làm việc, lương và phúc lợi, đào tạo và phát triển, quản lý hồ sơ, an toàn lao động, kế hoạch kế thừa, quan hệ lao động, giữ nhân tài và các mối quan hệ công đoàn.

Quản lý các hoạt động nhân sự như tuyển dụng, chọn lọc, định hướng, đào tạo huấn luyện, tư vấn và kỷ luật nhân viên, lên kế hoạch, giám sát, đánh giá và xem xét kết quả công việc của nhân viên, duy trì lương, xác định mục đích sản xuất, năng suất, chất lượng và chiến lược dịch vụ khách hàng, thiết lập hệ thống, tích lũy các nguồn lực giải quyết các vấn đề, thực hiện sự thay đổi...

Vì vậy, đối chiếu với nội dung hoạt động của văn phòng, phạm vi công việc của bà H nhằm đáp ứng với vai trò, vị trí phòng nhân sự phù hợp trong các công ty, doanh nghiệp có kinh doanh, hoạt động. Do đó, việc ký hợp đồng lao động này nhằm để chuẩn bị đội ngũ lao động trong tương lai và cung cấp nguồn nhân lực chủ chốt cho các công ty mà thương nhân nước ngoài có góp vốn hoặc tham gia điều hành. Hợp đồng lao động của bà H đã chấm dứt kể từ ngày 01/12/2019.

Như đã trình bày, văn phòng có kế hoạch chấm dứt nên đã chỉ đạo bà H tiến hành thực hiện chuyển toàn bộ nhân viên sang ký hợp đồng lao động với Công ty C (gọi tắt là CUCMS) với thời gian hiệu lực kể từ ngày 01/12/2019. Đây là công ty mà văn phòng chỉ định nguồn nhân lực có sẵn của mình thực hiện các phạm vi công việc trong hợp đồng lao động. Theo đó, vào ngày 27/11/2019, bà C3- trợ lý nhân sự kiêm trợ lý Tổng giám đốc đã gửi email cho ông H2 và đồng gửi (cc) đến bà H (địa chỉ email: h@cuc-jpn.com) về việc chuyển toàn bộ nhân viên của văn phòng sang làm việc cho CUCMS, kèm theo là danh sách các nhân viên, trong đó có bà H. Ngày 28/11/2019, ông H2 phản hồi và xác nhận về việc chuyển toàn bộ nhân viên này. Do đó, bà H hoàn toàn biết về việc chấm dứt hợp đồng lao động với văn phòng.

Đồng thời, văn phòng đã thanh toán đầy đủ lương cho bà H đến thời hạn hợp đồng chấm dứt, có chứng từ ngân hàng đã thanh toán lương tháng 11 (tháng lương cuối cùng theo hợp đồng lao động đã ký) cho bà H vào ngày 05/12/2019.

Tuy nhiên, bà H đã cố ý lợi dụng chức vụ cũng như sự tin tưởng của ban lãnh đạo để thực hiện hành vi gian dối trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao. Cụ thể là bà H không soạn thảo và trình ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao

động của chính bà với văn phòng, trong khi đó các nhân viên khác có trong danh sách chuyển từ văn phòng sang CUCMS. Mục đích của bà H nhằm để duy trì sự tồn tại của 02 hợp đồng lao động song song khi bà chỉ thực hiện một phạm vi công việc cho CUCMS.

Mối quan hệ lao động của bà H được xác định trên hợp đồng lao động ký với CUCMS để cung cấp dịch vụ liên quan về nhân sự theo hợp đồng dịch vụ mà Công ty C đã ký với công ty H

Ngày 01/9/2019, Công ty C đã ký với công ty H (Gọi tắt là HH) hợp đồng dịch vụ quản lý có hiệu lực kể từ ngày 01/9/2019 căn cứ các điều khoản sau:

Căn cứ theo Điều 3.1.1 của hợp đồng quy định:

“HH chỉ định C quản lý các bệnh viện/phòng khám đa khoa HH trên cơ sở duy nhất và độc quyền trong suốt thời hạn của hợp đồng này. Theo đó, C quản lý các bệnh viện/phòng khám đa khoa HH bao gồm nhưng không giới hạn ở lĩnh vực kế toán, tổng hợp, pháp lý, phát triển kinh doanh, công nghệ thông tin, mua sắm và hoạt động y tế của bệnh viện/phòng khám đa khoa HH. Chi tiết phạm vi dịch vụ được quy định tại phụ lục 1 của hợp đồng này”. Căn cứ theo mục 6 phụ lục 1 của hợp đồng quy định: “6. Hỗ trợ quản trị nhân sự”. Căn cứ theo Điều 3.1.2 của hợp đồng quy định:

“C sẽ cử ban quản lý của C (được chỉ định tại Điều 5.2.1) để tiếp nhận nhu cầu của HH và những nhân sự này có thể liên hệ trong giờ làm việc. C sẽ có toàn quyền chỉ định hay thay thế ban quản lý của C”.

Trên cơ sở đó, CUCMS cử ban quản lý của mình để tiếp nhận nhu cầu của HH và thực hiện các dịch vụ như quy định trong hợp đồng, bao gồm lĩnh vực nhân sự. Bà H là người có tên trong danh sách ban quản lý của CUCMS theo thông báo số: 0301/TB-CUCMS ngày 03/01/2020. Do đó, những công việc mà ông M đã giao việc cho bà H là phân yêu cầu dịch vụ của HH (bên sử dụng dịch vụ) gửi đến CUCMS (bên cung cấp dịch vụ) mà bà H là giám đốc nhân sự của CUCMS phải thực hiện.

Theo như các chứng cứ được bà H cung cấp, bà H có nhận yêu cầu từ ông M tuyển dụng vị trí Group CMO - giám đốc y khoa vào ngày 18/5/2020. Để làm rõ hơn, vị trí giám đốc y khoa sẽ thực hiện các công việc liên quan đến chuyên môn y khoa để đảm bảo cung cấp dịch vụ y tế an toàn và chất lượng cao, duy trì và đôn đốc việc thực hành lâm sàng - đây là các công việc chuyên môn về y khoa. Văn phòng không thực hiện cung cấp dịch vụ y tế hay bất kỳ hoạt động kinh doanh nào khác. Vì vậy, việc tuyển dụng này không phải cho văn phòng, cũng như không thuộc phần nghĩa vụ của bà H phải thực hiện theo hợp đồng lao động đã ký với văn phòng. Văn phòng có đủ cơ sở để chứng minh rằng bà H đang thực hiện các công việc tuyển dụng cho HH, là một phạm vi dịch vụ mà CUCMS phải cung cấp cho HH, không phải các công việc do ông M đại diện văn phòng đại diện yêu cầu bà H phải thực hiện.

Bà H đã không thực hiện các công việc cho văn phòng kể từ tháng 12/2019

Căn cứ theo Điều 90 của Bộ luật Lao động 2012 quy định:

“Điều 90. Tiền lương.

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.”

Theo hợp đồng lao động đã ký, văn phòng với tư cách là người sử dụng lao động đồng ý thanh toán mức lương 80.000.000 đồng/tháng cho bà H với tư cách là người lao động làm việc đầy đủ và đúng với phạm vi công việc đính kèm hợp đồng lao động với thời gian làm việc 08 tiếng từ thứ hai đến thứ sáu từ 9:00 giờ đến 18:00 giờ.

Ngoài ra, như đã trình bày nêu trên, hợp đồng lao động ký với văn phòng chấm dứt và bà H đã ký hợp đồng lao động với Công ty C số: 0125/2019/CUC-MS/LC ngày 01/12/2019 với chức danh là giám đốc nhân sự, với thời gian làm việc là 08 tiếng, từ thứ hai đến thứ sáu từ 9:00 giờ đến 18:00 giờ, tại địa điểm làm việc: 26/14 Khu phố Bình Đường 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương, với mức lương cơ bản là 80.000.000 đồng/tháng.

Đối chiếu với nội dung trong đơn khởi kiện, bà H cho rằng làm việc theo sự chỉ đạo của ông M tại địa chỉ: Số 26/14 - khu phố Bình Đường 2, phường An Bình, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương làm việc từ thứ hai đến thứ sáu mỗi tuần. Với thời gian làm việc theo như bà H trình bày thì không đủ cơ sở để lập luận rằng bà H đã làm việc cho cả hai pháp nhân mà 01 công ty có trụ sở tại Bình Dương và công ty còn lại ở Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, xét về mặt địa lý cũng như thời gian, người lao động không có khả năng để đồng thời thực hiện các công việc cho hai chủ thể với đầy đủ công việc, nhiệm vụ được giao cho hai tỉnh, thành phố như đã trình bày.

Ngoài ra, Điều 21 Bộ luật Lao động 2012 quy định: *“Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết”*. Thực tế, như đã trình bày ở trên, bà H đã làm việc cho Công ty C kể từ ngày 01/12/2019 theo hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ tư vấn quản lý thì bà H không thể nào đảm bảo thực hiện được các công việc cho văn phòng đại diện cùng lúc được. Vì vậy, với lập luận vẫn thực hiện công việc theo hợp đồng lao động với văn phòng là không hợp lý và không có đủ cơ sở để chứng minh cho lập luận này. Đồng thời, với diễn giải của bà H đã thực hiện các công việc cho văn phòng cho đến tháng 7/2020 với vị trí giám đốc nhân sự và báo cáo cho lãnh đạo sáng lập, nhưng bà H lại không biết và cũng không nắm thông tin văn phòng đại diện đã thực hiện đổi tên từ Văn phòng đại diện M tại TP.HCM thành văn phòng đại diện C. tại Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 25/6/2020. Điều này chứng minh rất rõ ràng rằng bà H đã không làm việc cho văn phòng như đã trình bày trong đơn khởi kiện.

Bà H đã thực hiện đăng ký giảm danh sách người lao động đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có bao gồm bà H.

Ngày 30/9/2019, bà H đã đăng ký tham gia giao dịch điện tử về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thay cho văn phòng và đã được bảo hiểm xã hội Việt Nam gửi thông báo số: 13598.GD/2019/07901/TB v/v chấp nhận đăng ký sử dụng phương thức giao dịch bảo hiểm xã hội điện tử đến địa email của bà H (h@m3ds.co.jp). Tài khoản bảo hiểm xã hội điện tử của văn phòng thuộc sự quản lý của bà H để thực hiện các thủ tục cần thiết về bảo hiểm xã hội.

Ngày 22/01/2020, bà H đã thực hiện thủ tục báo giảm người lao động của Văn phòng, trong đó có bao gồm bà H được nộp hồ sơ điện tử đến Bảo hiểm xã hội với hồ sơ số: 16041/2020/07901 và bảo hiểm xã hội Quận 1 đã gửi thông báo v/v xác nhận nộp hồ sơ giao dịch điện tử số: 16041/2020/07901/TB ngày 22/01/2020.

Trong đơn khởi kiện, bà H cho rằng vẫn làm việc cho văn phòng nhưng trên thực tế bà H không có bất kỳ phản đối nào về thực hiện đăng ký giảm người lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội. Hành động đăng ký giảm người lao động tại văn phòng và đăng ký tăng người lao động tại CUCMS, văn phòng có đủ cơ sở để cho rằng bà H đã biết, thừa nhận và đồng ý chuyển từ hợp đồng ký với văn phòng sang CUCMS như đã trình bày ở trên. Điều này chứng minh rất rõ ràng rằng, bà H đã thừa nhận hợp đồng lao động giữa bà và văn phòng đã chấm dứt kể từ ngày 01/12/2019. Vì vậy, bà H không thể viện dẫn là đang tồn tại 02 hợp đồng với hai pháp nhân khác nhau để yêu cầu thanh toán khoản tiền lương tính đến tháng 3/2021.

Từ những phân tích trên, văn phòng khẳng định đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với bà H theo đúng quy định của pháp luật trong thời gian bà H làm việc cho văn phòng đến tháng 12/2019. Đồng thời, bà H đã biết cũng như thừa nhận về việc chấm dứt hợp đồng lao động với văn phòng. Văn phòng có đầy đủ cơ sở pháp lý để khẳng định rằng hợp đồng lao động giữa bà H và văn phòng đại diện đã chấm dứt để chuyển sang ký hợp đồng lao động với Công ty C kể từ ngày 01/12/2019.

Do vậy, văn phòng không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H nêu trong đơn khởi kiện và đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

** Trong quá trình giải quyết vụ án - người đại diện hợp pháp của Công ty C - Bà H4 trình bày:*

Công ty C được thành lập theo pháp luật Việt Nam, có giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số: 3702804180 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương cấp ngày 27/8/2019, đại diện bởi ông H3 và ông T.

Bà H là người lao động của công ty C theo hợp đồng lao động số: 0125/2019/CUC-MS/LC ngày 01/12/2019 với chức danh là giám đốc nhân sự, thời gian làm việc 08 tiếng thứ hai đến thứ sáu từ 9:00 giờ đến 18:00 giờ, tại trụ sở: Số 26/14 Khu phố Bình Đường 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương với mức lương cơ bản là 80.000.000 đồng/tháng và tiền trợ cấp là 8.000.000 đồng/tháng.

Theo đó, bà H đã làm việc cho công ty C kể từ ngày 01/12/2019 tại trụ sở như quy định trên hợp đồng và được trả lương cho những ngày làm việc theo bảng chấm công số ngày làm thực tế và công ty đã thanh toán lương cho bà H theo hợp đồng lao động đã ký.

Ngày 13/8/2020, bà H đã bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo quy định và công ty đã ra quyết định áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với bà H.

Ngày 23/6/2022 và ngày 30/6/2022, Tòa án nhân dân thành phố Dĩ An đã xét xử sơ thẩm vụ án “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và tranh chấp về tiền lương” giữa nguyên đơn là bà H và bị đơn là công ty C. Ngày 06/01/2023, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương đã xét xử phúc thẩm vụ án nêu trên. Theo đó kết luận, việc công ty C xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với bà H là hoàn toàn có cơ sở.

Ngày 22/9/2022, Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử sơ thẩm và ngày 14/3/2023, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm vụ án “Tranh chấp về quyền lợi liên quan đến việc làm, tiền lương” giữa nguyên đơn là bà H và bị đơn là công ty H. Bà H cho rằng bà làm việc cho công ty H nhưng không có hợp đồng lao động, không trả lương và yêu cầu công ty H thanh toán tiền lương cho bà. Tuy nhiên, tại các phiên xét xử, Tòa án kết luận yêu cầu của bà H là không có cơ sở.

Về quan hệ lao động giữa bà H và công ty C được xác lập vào ngày 01/12/2019

Ngày 01/12/2019, bà H và công ty C đã ký hợp đồng lao động số: 0125/2019/CUC-MS/LC với chức danh là giám đốc nhân sự, thời gian làm việc 08 tiếng thứ hai đến thứ sáu, từ 9:00 giờ đến 18:00 giờ tại trụ sở: Số 26/14 Khu phố Bình Đường 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương với mức lương cơ bản là 80.000.000 đồng/tháng và tiền trợ cấp là 8.000.000 đồng/tháng.

Trong khoảng thời gian kể từ ngày 01/12/2019, bà H đã làm việc toàn thời gian cho công ty C theo hợp đồng lao động nêu trên cũng như theo yêu cầu của công ty H (gọi tắt là HH) - là bên sử dụng dịch vụ theo hợp đồng dịch vụ tư vấn quản lý ký ngày 01/9/2019 giữa HH và công ty C. Bà H đã làm việc với vai trò là giám đốc nhân sự, thực hiện các công việc liên quan đến quản trị nhân sự, tuyển dụng, hoạch định mục tiêu kế hoạch nhân sự,...

Ngày 21/9/2020, bà H khởi kiện HH về việc yêu cầu thanh toán tiền lương. Vụ án đã được thụ lý và giải quyết bởi Tòa án nhân dân quận Gò Vấp theo thủ tục sơ thẩm và Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh theo thủ tục phúc thẩm. Tại các phiên xét xử, bà H cũng đã thừa nhận về quá trình làm việc cho công ty C theo đúng nội dung nêu trên.

Đồng thời, ngày 20/02/2020, công ty C đã thực hiện thủ tục đăng ký báo tăng người lao động đối với bà H đến cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Dĩ An.

Như vậy, với những phân tích nêu trên, hoàn toàn có cơ sở để khẳng định kể từ thời điểm 01/12/2019, bà H đã làm việc cho công ty C và chỉ thực hiện các

công việc theo hợp đồng lao động số: 0125/2019/CUC-MS/LC và hợp đồng dịch vụ tư vấn quản lý ngày 01/9/2019 ký giữa HH và công ty C.

Bà H đã bị công ty C xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải vào ngày 13/8/2020.

Ngày 13/8/2020, công ty C đã ra quyết định xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với bà H với căn cứ là bà H đã tự ý làm việc tại nhà mà không được sự đồng ý của công ty trong vòng 10 ngày từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020.

Ngày 21/9/2020, bà H khởi kiện công ty C về việc xử lý kỷ luật trái pháp luật. Tuy nhiên, theo Bản án phúc thẩm số: 02/2023/LĐ-PT ngày 06/01/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, Tòa án đã tuyên xử việc công ty C xử lý kỷ luật bà H theo hình thức sa thải là hoàn toàn có cơ sở và đúng quy định của pháp luật. Từ những phân tích nêu trên, công ty C khẳng định rằng: Bà H đã làm việc toàn thời gian cho công ty C kể từ ngày 01/12/2019; bà H đã bị công ty C xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải vào ngày 13/8/2020 theo đúng quy định của công ty và quy định của pháp luật. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà H.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số: 63/2023/LĐ-ST ngày 25/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu văn phòng đại diện C tại Thành phố Hồ Chí Minh (tên cũ: Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh) phải trả cho bà H tiền lương, tiền thưởng từ tháng 12/2019 đến tháng 3/2021 tạm tính là 1.496.000.000đ (một tỉ bốn trăm chín mươi sáu triệu đồng), trả một lần ngay khi bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo, kháng nghị.

Ngày 03/8/2023, nguyên đơn bà H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Bà H vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo; đại diện theo ủy quyền của bị đơn và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan không chấp nhận kháng cáo và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm giải quyết vụ án:

Việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và các đương sự: Kể từ khi thụ lý vụ án theo thủ tục phúc thẩm, Thẩm phán và Hội đồng xét xử và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ và có đầy đủ nội dung tại khoản 1 Điều 272 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bà H, giữ nguyên bản án

sơ thẩm. Tuy nhiên, cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi tuyên bản án cần tách rời các khoản tiền lương và tiền phụ cấp.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

Ngày 25/7/2023, Tòa án nhân dân Quận 1 tuyên bản án sơ thẩm, ngày 08/8/2023, bà H nộp đơn kháng cáo; đơn kháng cáo của bà H còn trong thời hạn luật định và hợp lệ nên Tòa án cấp phúc thẩm có căn cứ để xem xét theo thủ tục chung.

[2]. Về nội dung: Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà H yêu cầu văn phòng đại diện C. tại Thành phố Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là văn phòng) thanh toán tiền lương và trợ cấp tính từ tháng 12/2019 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm thì:

[2.1]. Ngày 02/3/2019, bà H và Văn phòng đại diện C tại Thành phố Hồ Chí Minh (trước đây là Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh) ký kết hợp đồng lao động số: 01002/001/2019/M3DS-PC; thời hạn hợp đồng từ ngày 02/3/2019 đến ngày 01/3/2020; thời gian làm việc: từ 09:00 phút đến 18:00 phút từ thứ hai đến thứ sáu, địa điểm làm việc: Văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh và các bệnh viện được công ty đầu tư/mua lại, bà H làm việc với chức vụ là giám đốc nhân sự của văn phòng với mức lương cơ bản là 80.000.000đồng/tháng và các khoản phụ cấp là 8.000.000đồng/tháng. Theo tài liệu, chứng cứ do văn phòng cung cấp và bà H cũng thừa nhận văn phòng đã trả lương đầy đủ cho bà trong thời gian làm việc từ tháng 02/3/2019 đến ngày 30/11/2019. Với kế hoạch sẽ chấm dứt hoạt động của Văn phòng, lãnh đạo của thương nhân nước ngoài đã chỉ đạo bà H thực hiện việc chuyển toàn bộ nhân viên của văn phòng sang làm việc cho Công ty C (sau đây gọi tắt là công ty C) kể từ ngày 01/12/2019. Điều này có nghĩa là sẽ chấm dứt hợp đồng lao động của toàn bộ nhân viên văn phòng và ký kết hợp đồng lao động mới với công ty C tại tỉnh Bình Dương với thời gian từ ngày 01/12/2019, trong đó có cả bà H.

[2.2]. Ngày 01/12/2019, bà H và Công ty C ký kết hợp đồng lao động số 0125/2019/CUC-MS/LC, thời hạn hợp đồng: ngày 01/12/2019 đến ngày 01/12/2022, thời gian làm việc: từ 09:00 phút đến 18:00 phút từ thứ hai đến thứ sáu, địa điểm làm việc: Trụ sở công ty tại tỉnh Bình Dương. Theo đó, ngày 22/01/2020, bà H đã thực hiện thủ tục báo giảm người lao động của văn phòng, trong đó có cả bà H; hồ sơ được nộp điện tử đến Bảo hiểm xã hội Quận 1 theo số hồ sơ 16041/2020/07901 và cơ quan bảo hiểm đã gửi thông báo về việc xác nhận nộp hồ sơ giao dịch điện tử số 16041/2020/07901/TB ngày 22/01/2020 đến địa chỉ email mà văn phòng cấp cho bà H, tên email: h@m3ds.co.jp.

[2.3]. Theo các email trao đổi giữa bà H và công ty C thể hiện nội dung chuyển toàn bộ nhân viên của văn phòng sang công ty C đồng thời thực hiện các

thủ tục liên quan đến tiền lương và bảo hiểm xã hội đối với người lao động của văn phòng. Trong danh sách đính kèm các email này đều có tên bà H, bà H với chức danh là giám đốc nhân sự được giao quyền để thực hiện các thủ tục này nên đương nhiên phải biết việc bà chấm dứt hợp đồng lao động với văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh chuyển sang ký kết hợp đồng lao động với công ty C, và các chế độ tiền lương, thưởng ở văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh chấm dứt kể từ ngày 01/12/2019.

[2.4]. Theo xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội Quận 1 về danh sách người lao động tham gia bảo hiểm xã hội cũng như việc bảo hiểm xã hội Quận 1 đã chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà H vào tháng 01/2020 thì đủ căn cứ để xác định bà H đã biết việc chấm dứt hợp đồng lao động với văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh. Như vậy, về mặt ý chí của hai bên đều xác định chấm dứt hợp đồng lao động với văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 30/11/2019. Bà H cho rằng bà ký kết hợp đồng lao động với hai pháp nhân độc lập và làm việc cho cả hai pháp nhân nên phải được hưởng lương từ cả hai công ty. Điều này là không thể xảy ra trên thực tế vì thời gian làm việc của cả hai hợp đồng lao động đều giống nhau là từ 09 giờ đến 18 giờ trong ngày, trong khi địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động với văn phòng là tại Thành phố Hồ Chí Minh còn địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động với Công ty C lại ở tỉnh Bình Dương để thực hiện hợp đồng 0125, do đó không có căn cứ cho rằng bà H cùng một thời gian thực hiện hoàn thành nhiệm vụ của hai hợp đồng. Ngày 21/11/2019, ông Y đã gửi mail đến địa chỉ mail h< h@cuc-jpn.com> với nội dung:

“Kính gửi bà H.

Như đã trao đổi với bà, xin vui lòng soạn thảo hợp đồng lao động mới của các nhân viên người Việt Nam với Công ty C Quản lý.

Ngày hiệu lực là ngày 01/12.

Ngày thanh toán lương cuối cùng từ Văn phòng đại diện sẽ vào ngày 05/12.

Cảm ơn bà đã hợp tác.”

[2.5]. Văn phòng đã thanh toán đầy đủ lương cho bà H đến thời hạn hợp đồng chấm dứt, có chứng cứ ngân hàng đã thanh toán lương tháng 11 (tháng lương cuối cùng theo hợp đồng lao động đã ký) cho bà H vào ngày 05/12/2019. Như vậy, văn phòng đã thông báo chấm dứt hợp đồng 001 kể từ ngày 01/12/2019 và không trả lương cho bà H tháng 12/2019 kể từ ngày 06/12/2019 và bà H cũng đã biết thông tin này và không có ý kiến gì về việc chấm dứt hợp đồng 001 vì ngày 01/12/2019 bà H ký hợp đồng 0125 với C có thời hạn 03 năm kể từ ngày 01/12/2019 đến ngày 01/12/2022.

Ngoài ra, trong quá trình giải quyết vụ án giữa bà H với công ty H và bà H với công ty C thì bà H đều thừa nhận từ ngày 01/12/2019 bà H có ký kết hợp đồng lao động số 0125/2019/CUC-MS/LC với công ty C và làm việc cho công ty C từ ngày 01/12/2019.

[3]. Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xác định hợp đồng lao động số 01002/001/2019/M3DS-PC ngày 02/3/2019 giữa bà H và văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh chấm dứt từ ngày 30/11/2019 và bắt đầu làm việc cho công ty C theo hợp đồng lao động số 0125/2019/CUC-MS/LC kể từ ngày 01/12/2019. Do đó, cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà H về việc yêu cầu văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh thanh toán tiền lương và phụ cấp tính từ tháng 12/2019 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm với số tiền lương 1.360.000.000 đồng và tiền phụ cấp 136.000.000 đồng là có căn cứ. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm cần bác toàn bộ kháng cáo của bà H để giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[4]. Về án phí lao động: Do yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của bà H không được chấp nhận nên bà H phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm nhưng bà H được miễn nộp theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của bà H. Giữ nguyên Bản án dân sự sơ thẩm số: 63/2023/LĐ-ST ngày 25/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu Văn phòng đại diện C tại Thành phố Hồ Chí Minh (Tên cũ: Văn phòng đại diện M tại Thành phố Hồ Chí Minh) phải trả cho bà H tiền lương, tiền thưởng từ tháng 12/2019 đến tháng 3/2021 tạm tính là 1.496.000.000 đồng (một tỉ bốn trăm chín mươi sáu triệu đồng); trong đó, tiền lương 1.360.000.000 đồng (một tỉ ba trăm sáu mươi triệu đồng) và tiền phụ cấp 136.000.000 đồng (một trăm ba mươi sáu triệu đồng), trả một lần ngay khi bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

2. Về án phí: Bà H được miễn án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm.

3. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6, 7 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.

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

Nơi nhận:

- TAND cấp cao tại Tp.HCM;
- VKSND Tp. HCM;
- Cục THADS Tp.HCM;

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

- TAND Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu: Vp, hồ sơ.

Bùi Hữu Nhân