

**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: 595/2022/LĐ-PT

Ngày: 23-9-2022

V/v: Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán: 1. Ông Nguyễn Tiến Dũng
2. Ông Nguyễn Ngọc Tài

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

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia
phiên tòa:** Ông Nguyễn Bá Liệu – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 tháng 9 đến ngày 23 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 33/2022/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 7 năm 2022 về việc “Tranh chấp tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 16/2022/LĐ-ST, ngày 31 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị nguyên đơn ông Nguyễn Duy K kháng cáo toàn bộ bản án và Viện kiểm sát nhân dân Quận T có kháng nghị số 07/2022/KN theo hướng hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 4262/2022/QĐ-PT ngày 04 tháng 8 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 11587 /2022/QĐST-LĐ ngày 31 tháng 8 năm 2022 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Duy K. Sinh năm: 1981. Địa chỉ: 10 Đường số M, phường L, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Hoàng Đ. Sinh năm: 1954. Địa chỉ: số 10, Đường số M, khu phố N, phường L, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Theo văn bản ủy quyền ngày 15/06/2019 (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Thái Đức L. Sinh năm: 1960. Địa chỉ: 56 Đường số C, Hương Lộ N, phường L, Quận T,

Thành phố Hồ Chí Minh. Là Luật sư của Văn phòng Luật sư T và Cộng sự, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại P. Địa chỉ: ấp N, xã P, huyện L, tỉnh Vĩnh Long.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Võ Tấn T. Sinh năm: 1992. Địa chỉ thường trú: ấp Đ, xã P, huyện L tỉnh Bến Tre. Địa chỉ liên hệ: 173/5 đường H, Phường C, thành phố L, tỉnh Vĩnh Long. Theo văn bản ủy quyền ngày 30/07/2019, ngày 07/01/2020. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Văn S. Sinh năm: 1957. Địa chỉ: 226 Lô H, cư xá Đ, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên lạc: 173 đường Đ, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Là Luật sư của Văn phòng Luật sư S, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Vĩnh Long.(có mặt)

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

- Bà Nguyễn Thị Bích P. Sinh năm: 1952. Địa chỉ: số 10 Đường số M, phường L, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Ông Đỗ Trung Thiện A. Sinh năm 1977. Địa chỉ: 240/127/22A Nguyễn Văn Luông, Phường M, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Ông Đ, ông T, Luật sư L và Luật sư S có mặt. Ông A và bà P có đơn đề nghị xét xử vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các lời khai và hòa giải tại tòa, nguyên đơn bà ông Nguyễn Duy K có người đại diện theo ủy quyền ông Nguyễn Hoàng Đ trình bày:

Ngày 01/10/2014 , ông Nguyễn Duy K vào làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại P (sau đây gọi tắt là: Công ty P), hai bên có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, với chức vụ: Trưởng phòng kỹ thuật, mức lương trên hợp đồng là 7.500.000 đồng/tháng, ngoài ra còn có các khoản phụ cấp khác theo bảng lương như: phụ cấp trách nhiệm là 4.500.000 đồng/tháng, tiền ăn 360.000 đồng/tháng, đó là chưa tính tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và hiểm thất nghiệp, thì tổng cộng lương bình quân mỗi tháng của Ông K là: 11.572.500 đồng. Chức vụ của Ông K là Trưởng phòng kỹ thuật nhưng chủ yếu làm việc từ xa, thỉnh thoảng mới đến công ty.

Đến ngày 01/01/2019, thì Công ty P cho nghỉ việc với lý do “vị trí của ông Nguyễn Duy K không còn phù hợp với hoạt động hiện nay của Công ty” nhưng đến ngày 27/03/2019 mới gửi quyết định cho Ông K.

Từ khi làm việc cho Công ty P đến khi Công ty P cho Ông K nghỉ việc, Ông K chưa nhận lương tháng nào cả, do Ông K chưa cần sử dụng đến nên để đó để tích lũy, vì Ba của ông là ông Nguyễn Hoàng Đ là thành viên Công ty có góp vốn 50%. Mặc dù Ông K có ký nhận vào bảng thanh toán tiền lương từ tháng 01 đến tháng 12/2015 và 04 tháng của năm 2016, nhưng thực tế, Ông K

không nhận lương, do vào khoảng tháng 05/2016 Ông K và ông Đông có nhu cầu chứng minh tài sản, việc làm và thu nhập nên đã đề nghị cung cấp bảng lương 12 tháng của năm 2015, và 04 tháng của năm 2016 và đã ký vào cột nhận tiền nhưng thực tế không nhận tiền lương. Còn các bảng lương của năm 2016 và bảng lương của tháng 01 và tháng 02 của năm 2017 mà Công ty P cung cấp không phải chữ ký của Ông K.

Đại diện ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Hoàng Đ và cũng là cha của Ông K, ông Đông là thành viên góp vốn công ty có tỷ lệ góp vốn là 50 % trong Công ty P cho biết: Tiền lương từ tháng 10/2014 đến 31/12/2018, của ông Nguyễn Duy K được Công ty P chuyển khoản cho ông Trương Chí H theo báo cáo thu chi tiền mặt với số tiền chuyển khoản mỗi tháng là 7.500.000 đồng.

Riêng số tiền lương 4.072.500 đồng chênh lệch mỗi tháng còn lại (sự chênh lệch giữa tiền lương và phụ cấp: $11.572.500 \text{ đồng} - 7.500.000 \text{ đồng} = 4.072.500 \text{ đồng}$) Công ty và ông H sử dụng như thế nào ông không biết.

Đại diện nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Hủy quyết định cho thôi việc số 01/QĐ/19 ngày 01/01/2019 của Giám đốc Công ty P. Nhận Ông K trở lại làm việc.

2. Buộc Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại P cung cấp bảng lương và phiếu chi lương, phiếu chuyển tiền hoặc ủy nhiệm chi và sổ phụ (bản sao kê) chuyển tiền của Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn huyện L, tỉnh Vĩnh Long chuyển cho ông Trương Chí H để đối chiếu, xác nhận nhằm chứng minh việc có trả tiền cho nguyên đơn từ đầu năm 2014 đến hết năm 2018.

- Yêu cầu ông Trương Chí H giám đốc công ty, giao lại tài sản là tiền lương ông H đã nhận của Công ty P mà không giao cho Ông K, cụ thể như sau:

+ Tiền lương từ ngày 01/10/2014 đến ngày 31/12/2018 là: $11.572.000 \text{ đồng} \times 51 \text{ tháng} = 590.197.500 \text{ đồng}$.

+ Tiền lương thưởng tháng 13 từ năm 2015 đến năm 2018 là: $11.572.500 \text{ đồng} \times 4 \text{ tháng (của 04 năm)} = 46.290.000 \text{ đồng}$.

Đồng thời do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên yêu cầu Công ty bồi thường các khoản sau:

+ Thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp cùng với bảo hiểm trong khoảng thời gian Ông K không được làm việc từ ngày 01/01/2019 đến Tòa án đưa vụ án ra xét xử (tạm tính đến ngày 30/04/2022) là: $11.572.500 \text{ đồng} \times 28 \text{ tháng} = 324.030.000 \text{ đồng}$.

+ Bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước về việc quyết định cho thôi việc theo điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động năm 2012 với số tiền là: $11.572.500 \text{ đồng} \times 1,5 \text{ tháng} = 17.358.750 \text{ đồng}$.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương, tương đương với số tiền là: $11.572.500 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 23.144.000 \text{ đồng}$. Tổng các khoản yêu cầu đến ngày xét xử sơ thẩm là: 1.001.021.250 đồng

[2] Đại diện bị đơn trình bày: những trình bày của đại diện nguyên đơn không đúng sự thật. Công ty TNHH P do hai thành viên góp vốn chính là ông Trương Chí H và ông Nguyễn Hoàng Đ, mỗi người đóng góp 50% cổ phần.

Ông Nguyễn Duy K là con ruột của ông Nguyễn Hoàng Đ (Phó giám đốc Công ty P); bà Nguyễn Thị Bích P là mẹ ruột nguyên đơn Ông K, chính là chị họ nhà cô cậu với ông Hiếu. (ông H là Giám đốc Công ty, đồng thời là người đại diện theo pháp luật của Công ty P, Ông K gọi ông H bằng cậu). Do tính chất là công ty gia đình, nên khi ông Đông đề nghị ông H làm hợp đồng lao động cho con ông là Nguyễn Duy K, để nhằm công ty đóng bảo hiểm cho Ông K. Riêng tiền lương theo hợp đồng lao động, sau trích trừ bảo hiểm đóng cho Ông K, thì hai bên chia đều tiền lương này mỗi bên được hưởng ½ lương đó của Ông K. Với sự thỏa thuận của ông Nguyễn Hoàng Đ, cha của ông Nguyễn Duy K, hợp đồng này mang tính hình thức, nghĩa là có ký hợp đồng lao động, nhưng thực tế Ông K không có làm việc và cũng không có nhận tiền lương hàng tháng, mặc dù mỗi tháng công ty vẫn có hoạch toán đầy đủ như thỏa thuận là đóng bảo hiểm cho Ông K và chia đôi số tiền gọi là lương của Ông K cho ông H và gia đình vợ chồng ông Đông, bà Phượng nhận. Trên cơ sở đó, ngày 01/10/2014, Công ty P do ông H đại diện theo pháp luật, ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông Nguyễn Duy K, với chức vụ: Trưởng phòng kỹ thuật, mức lương: 7.500.000 đồng/tháng.

Để tránh nhầm lẫn với tiền quỹ của Công ty nên Công ty chuyển số tiền lương 7.500.000 đồng hàng tháng của Ông K về tài khoản của ông Hiếu, đều đặn hàng tháng từ năm 2015 đến năm 2018. Khi thấy số tiền trong tài khoản có trên 100 triệu đồng thì ông H lấy ra và chia đôi số tiền trên với bà Nguyễn Thị Bích P (bà Phượng là mẹ ruột của Ông K và là vợ của ông Đông). Tuy nhiên, ông H không đưa trực tiếp cho bà Phượng mà đưa cho anh Đỗ Trung Thiện A (anh Ân là cháu, gọi bà Phượng bằng Dì), nhưng do Công ty có tính cách gia đình và là chỗ bà con nên đa số lần giao nhận tiền bạc này đều không có ký nhận. Về phần kế toán, để hợp thức hóa sổ sách, kế toán đã đưa cho Ông K ký xác nhận tính tiền trên bảng lương hàng tháng của năm 2015, 2016 và 2017.

Do ông H và ông Đông không đồng quan điểm và xảy ra tranh chấp nội bộ công ty với nhau, đến ngày 01/01/2019, thì Công ty P ra quyết định cho Ông K thôi việc theo quyết định số 01/QĐ/19 ngày 01/01/2019, với lý do “vị trí của ông Nguyễn Duy K không còn phù hợp với hoạt động hiện nay của Công ty”. Mặt khác, do Ông K không có làm việc cho công ty nên Công ty không đóng bảo hiểm cho Ông K nữa nên đã ra quyết định cho Ông K thôi việc qua điện thoại cho Ông K nhưng Ông K không tới công ty. Công ty P có đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K đầy đủ kể từ ngày ký hợp đồng lao động cho đến khi có quyết định cho Ông K nghỉ việc (từ ngày 01/10/2014 đến hết ngày 31/12/2018).

Đối với yêu cầu “đòi tiền lương” từ ngày 01/10/2014 đến ngày 31/12/2018, thì Công ty đã trả, cho người về đưa cho bà Phượng là mẹ của Ông K nhận thay. Mặt khác, một phần thời hiệu khởi kiện tranh chấp đòi tiền lương trong vụ án đã

hết. Theo hợp đồng lao động được ký kết giữa Công ty và Ông K, thì lương được trả hàng tháng, nên nếu Công ty P không trả lương cho Ông K thì sẽ phát sinh nợ lương hàng tháng. Để khởi kiện vụ án đòi tiền lương, thì kể từ lúc Công ty không trả lương cho đến khi khởi kiện là không quá 01 năm. Theo vụ án thì Ông K có đơn khởi kiện đòi tiền lương vào tháng 06/2019, như vậy theo đúng quy định của pháp luật về thời hiệu thì Ông K chỉ có quyền đòi tiền lương từ tháng 06/2018 cho đến khi Ông K nghỉ việc (cho đến hết ngày 31/12/2018). Vì vậy Công ty P đề nghị Tòa án áp dụng thời hiệu, đình chỉ yêu cầu khởi kiện đòi tiền lương những tháng từ trước tháng 06/2018.

Đối với yêu cầu tiền thưởng lương tháng 13 thì Công ty không đồng ý, vì không làm việc thì không được tiền thưởng.

Đối với các yêu cầu: Hủy quyết định thôi việc, yêu cầu nhận Ông K trở lại làm việc, thanh toán tiền lương những ngày Ông K không được làm việc, bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Các yêu cầu này, Công ty P không đồng ý, vì Công ty cho Ông K thôi việc theo đúng quy định tại Điều 44 Bộ Luật lao động, mặt khác Công ty yêu cầu Tòa án áp dụng thời hiệu khởi kiện do thời hiệu khởi kiện đã hết.

[3] Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: ông Đỗ Trung Thiện A trình bày: Ông là lái xe của Giám đốc Công ty TNHH và Thương mại P - ông Trương Chí Hiếu, ông Ân là bà con bạn dì với ông Nguyễn Duy K, ông gọi mẹ của Ông K là bà Nguyễn Thị Bích P bằng Dì. Ông biết Công ty P nhận Ông K vào làm việc là do ông Nguyễn Hoàng Đ Phó Giám đốc Công ty đưa vào để có được bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội. Thực tế, Ông K không có đi làm việc tại Công ty như những nhân viên khác. Tiền lương của ông Nguyễn Hoàng Đ là ba của ông Nguyễn Duy K và tiền lương của Ông K từ năm 2010 đến năm 2018, là do ông đưa trực tiếp cho bà Nguyễn Thị Bích P, có sự đồng ý thống nhất của ông Đông. Khi tôi đưa tiền cho bà Phượng, do chỗ bà con thân tình nên ông không yêu cầu bà Phượng ký nhận. Năm 2018 đã xảy ra việc ông Nguyễn Hoàng Đ chiếm dụng con dấu của Công ty nên từ tháng 10/2018 tôi có yêu cầu bà Phượng ký nhận khi nhận tiền lương từ tay ông đưa, việc ký nhận tiền được 03 tháng là tháng 10, 11 và 12 của năm 2018. Sau tháng 01/2019 Công ty P chuyển khoản vào tài khoản của ông Đông nên ông không đưa nữa.

Ông cho biết ông không phải là nhân viên của Công ty P mà ông là lái xe của ông Trương Chí H- Giám đốc Công ty P, nhưng ông H có đưa tiền cho ông vào mỗi cuối năm gửi cho Ông K, khi đem tới nhà cho Ông K, không gặp, ông đã đưa cho mẹ của Ông K là bà Phượng nhận hộ, và khi đưa dùm không có yêu cầu ký nhận nên ông chỉ đưa cho bà Phượng. Ông đưa theo từng năm nhưng không nhớ rõ thời gian, không nhớ cụ thể bao nhiêu lần, và cũng không biết đó là bao nhiêu tiền. Khi ông H đưa tiền cho ông để chuyển dùm cũng không làm giấy tờ ký nhận gì cả. Do bận công việc nên ông có đơn đề nghị được vắng mặt trong suốt quá trình Tòa án giải quyết vụ án, đồng thời yêu cầu Tòa án không gửi cho ông giấy triệu tập, quyết định xét xử, quyết định hoãn phiên tòa, bản án

và các văn bản khác có liên quan của vụ án trên. Ông cam kết không khiếu nại hay tranh chấp gì về sau.

[4] Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Thị Bích P trình bày: Bà là mẹ của ông Nguyễn Duy K, là Di của ông Đỗ Trung Thiện A, ông Ân gọi bà bằng Di, gọi ông H bằng Cậu. Bà không nhận tiền lương của Ông K từ bất cứ ai. Bà cũng không phải là nhân viên của Công ty P do đó bà không có liên quan bất cứ hoạt động nào của Công ty. Do bà bận công việc, không thu xếp đến Tòa được nên bà đề nghị được vắng mặt trong suốt quá trình Tòa án giải quyết vụ án, đồng thời đề nghị Tòa án không gửi cho bà giấy triệu tập cũng như các văn bản khác liên quan đến vụ án trên, bà cam kết không khiếu nại.

Án sơ thẩm đã tuyên:

1. Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Duy K.
2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Duy K về việc đòi tiền lương và tiền lương thưởng tháng 13 tính từ ngày 01/10/2014 đến hết ngày 31/12/2018 tương đương với số tiền là: 636.487.500 đồng đối với Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại P.
3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Duy K về việc yêu cầu: hủy quyết định cho thôi việc số 01/QĐ/19 ngày 01/01/2019, nhận Ông K trở lại làm việc, tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, đồng thời phải bồi thường và thanh toán các khoản tiền như: bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường 02 tháng tiền lương, thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp cùng với bảo hiểm trong khoảng thời gian Ông K không được làm việc đến ngày Tòa án xét xử, tương đương với tổng số tiền tạm tính đến ngày 30/04/2022 là: 364.532.750 đồng đối với Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại P.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 10/6/2022, Viện kiểm sát nhân dân Quận T kháng nghị bản án sơ thẩm theo hướng hủy toàn bộ bản án sơ thẩm với những lý do sau:

+ Về tố tụng:

1. Hợp đồng lao động giữa công ty ông H và Ông K là giả tạo, nhằm che dấu việc hưởng lợi ích của Ông K và ông H làm ảnh hưởng tới quyền lợi công ty nhưng lại không đưa ông H vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là vi phạm Khoản 4 Điều 68 Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015.

2. Tuyên sai phần quyết định: Tuyên bác toàn bộ yêu cầu rồi lại tuyên không chấp nhận từng yêu cầu là sai thủ tục tố tụng

+ Về nội dung:

- Hợp đồng lao động giữa Ông K và Công ty ký kết là sự tự nguyện, không có sự ép buộc nên hai bên có đầy đủ năng lực pháp luật để giao kết hợp đồng. Phía bị đơn không đưa ra được chứng cứ nào là bị ép buộc bởi ông Đông là cha của Ông K, ông Đông là Phó Giám đốc Công ty P có 50% vốn góp. Như vậy về

chủ thể và hình thức cũng như nội dung hợp đồng lao động thỏa mãn các điều kiện theo quy định tại Điều 13, 14, 15 Bộ Luật Lao Động năm 2019, nghĩa là hợp đồng lao động giữa Công ty P và ông Nguyễn Duy K là hợp pháp.

- Hai bên ký kết hợp đồng lao động dựa trên sự tự nguyện và tuân thủ đúng quy định tại điều 15 Bộ Luật Lao Động trên sự tự nguyện và tuân thủ đúng quy định tại điều 15 bộ luật lao động năm 2019.

Việc Ông K không đến cơ quan làm việc trong một thời gian dài từ năm 2014 đến năm 2018 nhưng Công ty P không có ý kiến cũng như không có văn bản nào để nhắc nhở hoặc xử lý kỷ luật lao động Ông K, chứng tỏ công ty cũng đồng ý với cách làm việc này của Ông K. Đây được xem là sự thỏa thuận của công ty và cá nhân Ông K. Công ty đã chấp nhận và ký hợp đồng lao động với Ông K thì công ty phải tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Nếu Ông K có vi phạm về việc không làm việc hoặc không hoàn thành công việc được giao thì phải có văn bản nhắc nhở hoặc có biên bản làm việc với nhau. Tuy nhiên, Công ty không có bất kỳ văn bản nào để nhắc nhở hoặc xử lý kỷ luật mà lại ban hành quyết định số 01/ QĐ 2019 ngày 01/01/2019 buộc thôi việc đối với Ông K mà không thông báo cho Ông K là vi phạm điều 4 của thỏa thuận lao động tập thể, điểm a khoản 2 điều 36, điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019.

Căn cứ vào điều 13, 14, 15, 28, 36, 39, Bộ luật Lao Động năm 2019, có cơ sở để chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Hội đồng xét xử tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

** Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện:*

Một là: Tính tiền lương đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm từ ngày 01/10/2014 đến ngày 31/12/2018 là: 11.572.000 đồng x 51 tháng = 590.197.500 đồng và tiền lương thưởng tháng 13 là 11.572.500 đồng x 4 tháng (của 04 năm, tính từ năm 2015 đến hết năm 2018) = 46.290.000 đồng. Tổng cộng là: 636.487.500 đồng.

Hai là: Huỷ quyết định cho thôi việc của Công ty P đối với Ông K. Đồng thời, buộc Công ty P bồi thường, thanh toán tiền lương, phụ cấp và các khoản bảo hiểm trong khoảng thời gian Ông K không được làm việc từ ngày 01/01/2019 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm (tạm tính đến ngày 27/05/2022) do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, cụ thể:

+ Thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp cùng với bảo hiểm trong khoảng thời gian Ông K không được làm việc từ ngày 01/01/2019, đến Tòa án đưa vụ án ra xét xử là ngày 27/05/2022 (tạm tính đến ngày 27/05/2022), là: 11.572.500 đồng x 28 tháng = 324.030.000 đồng.

+ Bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước về việc quyết định cho thôi việc theo điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012, với số tiền là: 11.572.500 đồng x 1,5 tháng = 17.358.750 đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương, do chấm dứt hợp đồng trái luật, tương đương với số tiền là: 11.572.500 đồng x 02 tháng = 23.144.000 đồng. Tổng cộng các yêu cầu với số tiền là: 1.001.020.250 đồng.

Thứ ba: Yêu cầu Công ty P nhận Ông K trở lại làm việc và tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K từ ngày 01/01/2019 đến nay.

Mức lương cơ bản của Ông K trên Hợp đồng lao động kể từ khi ký kết hợp đồng cho đến khi Công ty chấm dứt hợp đồng (từ tháng 10/2014 đến 31/12/2018) ổn định thường xuyên là 7.500.000 đồng/tháng, và đã đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K đầy đủ từ tháng 10/2014 đến 31/12/2018 với mức lương trên, hiện tại sổ bảo hiểm đã được Công ty P trả cho Ông K.

Ông K đã ký nhận trên các bảng lương của Công ty; dù Ông K có ký hết tất cả những bảng lương mà Công ty cung cấp, nhưng thực tế Ông K chưa nhận được tiền lương nào cả. Ngoài ra, ông Đông cho biết thêm về công việc làm từ xa của Ông K là trưởng phòng kỹ thuật, nhiệm vụ là trao đổi mua vật tư, máy móc thiết bị, làm việc từ xa, gọi điện thoại, không cần đến Công ty làm việc do đặc thù công việc của Ông K là làm việc 24/24 giờ. Việc làm từ xa này không có thỏa thuận gì hết nhưng mặc nhiên là thế. Ông H đại diện theo pháp luật của Công ty làm việc từ xa được, thì Ông K cũng được làm việc từ xa.

** Ý kiến của Luật sư Thái Đức L bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, bác toàn bộ yêu cầu của bị đơn vì: Bị đơn không đưa ra chứng cứ chứng minh có sự thỏa thuận nào được ký kết nhằm thể hiện việc nguyên đơn ký hợp đồng lao động là hình thức, không nên được giao dịch nào bị che giấu bởi hợp đồng lao động giả tạo. Hoàn toàn không có sự thỏa thuận giữa ông H và bà Phượng về việc chia khoản tiền lương của Ông K khi đạt con số 100 triệu. Đại diện bị đơn không có chứng cứ chứng minh ông Đỗ Trung Thiện A có giao tiền và bà Phượng có nhận tiền. Phía ông H tự khai nhận là nhận tiền lương của Công ty trả cho nguyên đơn từ năm 2015 đến năm 2018, điều đó chứng minh rằng nguyên đơn được Công ty trả lương, nhưng nguyên đơn chưa nhận vì bị đơn chuyển cho ông H ngoài ý chỉ của nguyên đơn.

- Bị đơn cho rằng một phần thời hiệu khởi kiện tranh chấp tiền lương đã hết và bị đơn khẳng định trước tháng 06/2018, nguyên đơn không có quyền khởi kiện đòi tiền lương, nhưng tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về thời hiệu là chỉ quy định về tranh chấp lao động cá nhân, còn vụ án này có hai phần: (1) Khởi kiện quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và trong thời hạn luật định. (2) Là đòi lại tài sản là tiền lương do Công ty chuyển tiền lương hàng tháng của nguyên đơn vào tài khoản cá nhân ông H tại Ngân hàng BIDV và việc ông H giữ số tiền đó từ năm 2015 đến năm 2018 là có thật.

- Về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do vị trí của Ông K không còn phù hợp với hoạt động của Công ty là trái với quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động có hiệu lực ngày 01/01/2021. Tại Toà, bị đơn khai chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 là trái

pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng thời Nguyên đơn không chấp nhận tiếp tục làm việc thì Công ty phải trả trợ cấp thôi việc quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động mỗi năm làm việc là 1 tháng lương.

Đề nghị Công ty phải trả khoản tiền đó cho nguyên đơn, sau đó các thành viên Công ty có quyền yêu cầu Công ty đòi ông H trả lại những khoản tiền đã nhận trái pháp luật.

** Ông Võ Tấn T đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH P trình bày:*

Do hợp đồng lao động đã được các bên thỏa thuận nhằm đóng bảo hiểm cho Ông K, số còn lại gọi là “lương của Ông K” được hai bên thỏa thuận chia đôi với nhau và đã thực hiện cho đến hết tháng 12 năm 2018, khi xảy ra việc tranh chấp nội bộ trong công ty giữa ông H và ông Đông nên mọi việc mới kết thúc bằng văn bản cho Ông K thôi việc là hình thức, bản thân Ông K chưa từng làm việc cho công ty theo hợp đồng đã ký.

Từ ngày 01/10/2014, là ngày ký hợp đồng lao động cho đến khi có quyết định cho Ông K thôi việc, Ông K không có thực tế làm việc gì ở công ty theo những nội dung đã ký, chẳng qua, ông H là anh ruột của mẹ Ông K, là cậu của Ông K, thiết lập hợp đồng theo yêu cầu của ông Đông là cha Ông K, cũng là thành viên trong công ty, nhằm đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K mà thôi. Về vấn đề tiền lương, hợp pháp hóa mặt sổ sách, nên tiền lương đó sau khi trừ tiền bảo hiểm xã hội công ty đóng cho Ông K, số tiền còn lại hàng tháng công ty cũng được chia ra; ông H hưởng ½, Ông K đã trực tiếp ký nhận tiền lương vào sổ lương cơ quan từ năm 2014, 2015, 2016, 2017 đã xong. Tiền đã chuyển cho gia đình trong nhà nhận đã xong, Ông K cũng đã ký nhận xong điều đó cũng minh chứng là có nhận tiền rồi mới ký nhận sổ lương. Nay vì mâu thuẫn với nhau mà phủ nhận việc nhận “lương” là bất hợp lý. Nguyên đơn không có chứng cứ gì về việc thỏa thuận tiền lương Ông K để nhiều năm mới nhận cả.

Ông H không có thừa nhận về “số tiền thỏa thuận là lương đó”, ông H để trong tài khoản của mình, mà là đã cho người chuyển qua cho gia đình của Ông K. Đây là Công ty gia đình chứ không phải người ngoài. Phía bị đơn không phản tố đòi lại số tiền này. Vì trót đã thỏa thuận về việc chia lợi nhuận như trên. Nay trong quan hệ lao động, không có quan hệ làm việc và trả tiền lương gì cả. Phía nguyên đơn trước đây tại tòa sơ thẩm đã xác định đi kiện Công ty chứ không yêu cầu ông H thanh toán “số tiền lương” đó cho Ông K.

Về mức lương cơ bản của Ông K trên Hợp đồng lao động, kể từ khi ký kết hợp đồng cho đến khi Công ty chấm dứt hợp đồng (từ tháng 10/2014 đến 31/12/2018), là không thay đổi, ổn định với mức lương là 7.500.000 đồng/tháng, và tham gia đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K đầy đủ từ tháng 10/2014, đến 31/12/2018 với mức lương trên, hiện tại sổ bảo hiểm đã được Công ty P trả cho Ông K.

** Ý kiến của Luật sư Trần Văn Sỹ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bởi lẽ:

- Hợp đồng lao động không có giá trị pháp lý, hai bên có ký hợp đồng, nhưng không trên nhu cầu thiết thực của Công ty. Ông K không làm việc gì cho công ty. Trong hợp đồng cũng không thể hiện có thỏa thuận làm việc từ xa, như trình bày của ông Đông, cha của Ông K. Tại biên bản xác nhận của tập thể Công ty ngày 16/02/2021, thể hiện việc ký hợp đồng làm việc với Ông K là do ông Đông (là cha của Ông K và là thành viên góp vốn của Công ty), gây áp lực mới ký chứ không trên cơ sở tự nguyện.

- Giữa Ông K và Công ty P không có văn bản nào thỏa thuận làm việc từ xa. Về tiền lương: cái gọi là tiền lương của Ông K, thực chất là khoản tiền được Hội đồng thành viên công ty là ông H và ông Đông tự thỏa thuận, được hai bên chia đôi và đã giao cho phía gia đình Ông K nhận. Ông K cũng đã xác nhận trên bản lương Công ty ký nhận lương từ năm 2015, 2016, 2017 đã ký nhận rồi. Đây là sự thỏa thuận của hai bên ông Đông và ông Hiếu, ký hợp đồng để đóng bảo hiểm cho Ông K, số tiền còn lại hai ông chia đôi và đưa về nhà cho bà Phượng, ông Đông và Ông K nhận, vì là tính cách gia đình, đã ký nhận lương rồi thì thôi, chứ không có ghi thêm giấy tờ giao nhận tiền bạc gì nữa. Bà Phượng là vai chủ hộ của ông Hiếu. Đây là công ty TNHH gia đình, ông Đông và ông H có vốn góp bằng nhau trong công ty.

Đại diện Viện kiểm sát Thành phố Hồ Chí Minh có quan điểm như sau:

Về tố tụng: việc chấp hành pháp luật của Thẩm phán và hội đồng xét xử từ lúc thụ lý cho đến khi nghị án là đầy đủ thủ tục và đúng quy định.

Về nội dung vụ án: Viện kiểm sát có quan điểm hợp đồng lao động giữa hai bên nhằm để thiết lập việc đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K. Cho đến nay, Ông K không chứng minh được rằng mình đã từng có làm việc tại công ty và đồng thời ông lại cho rằng bản thân mình cũng không có nhận lương của công ty bất kỳ tháng lương nào từ ngày 01/10/2014 cho đến nay. Cho nên xác định không có quan hệ lao động trong việc khởi kiện này. Nên Viện kiểm sát rút toàn bộ kháng nghị của Viện kiểm sát Bình Tân. Riêng vẫn giữ nguyên kháng nghị đối với phần tuyên án sai cách của Tòa án huyện Bình Tân tuyên, thì cần tuyên lại cho phù hợp thuật ngữ.

Kết luận: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, xác định giữa Công ty P và Ông K không có quan hệ lao động thực sự để xác định các quan hệ về tiền lương và quan hệ tiếp tục làm việc của nguyên đơn, cũng như không có cơ sở để đưa ra việc bồi thường thiệt hại từ việc ban hành quyết định cho Ông K nghỉ việc, vì việc ban hành này chẳng qua chấm dứt việc đóng bảo hiểm nhiều năm cho Ông K làm ảnh hưởng tài chính công ty, trong khi giữa hai bên đang có tranh chấp về vốn góp, và tài chính với nhau trong công ty.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

*** Về tố tụng:**

[1] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Duy K đối với bản án sơ thẩm số 16/ LĐST ngày 31/5/2022 của Tòa án nhân dân Quận T được thực hiện trong thời hạn luật định, phù hợp pháp luật tố tụng nên được cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm.

Đối với kháng nghị số 07/KN- 2022 VKS của Viện kiểm sát nhân dân Quận T, trong thời hạn luật định, đúng quy định thủ tục kháng nghị, nên được Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét. Tuy nhiên, với kết quả tranh luận và việc Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có đề nghị rút lại hầu hết các nội dung trong kháng nghị số 07/KN của Viện kiểm sát nhân dân Quận T, còn lại một nội dung về việc cấp sơ thẩm đã có sai sót trong cách tuyên án, Hội đồng xét xử chấp nhận phần kháng nghị còn lại để xem xét.

Trong đơn kháng cáo, Nguyên đơn yêu cầu Tòa án phúc thẩm hủy án sơ thẩm, vì lý do cấp sơ thẩm không đưa ông Trương Chí H với tư cách cá nhân là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án. Do ông H thừa nhận có đưa tiền lương của Ông K cho gia đình Ông K, nhưng không có chứng cứ về việc giao nhận đó, và cho rằng ông H đã nhận tiền lương Ông K từ công ty chuyển về tài khoản cá nhân ông H và chưa thanh toán lại cho Ông K. Hai nữa, là yêu cầu giải quyết vụ án với quan hệ dân sự đòi lại tài sản, yêu cầu hủy quyết định buộc thôi việc của Công ty TNHH P với Ông K. Thanh toán toàn bộ khoản tiền lương của Ông K chưa nhận, từ khi ký hợp đồng cho đến ngày xét xử sơ thẩm, trong đó có khoản tiền vi phạm thời gian báo trước cho thôi việc và bồi thường thiệt hại từ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tổng cộng là 1.001.020.250 đồng.

Hội đồng xét xử nhận thấy tại tòa sơ thẩm, nguyên đơn đã có đơn khởi kiện cũng như đặt yêu cầu tranh chấp về quan hệ lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chứ không yêu cầu giải quyết “đòi lại tài sản là tiền lương” trong quan hệ dân sự, như đề nghị của luật sư phía nguyên đơn trình bày tại phiên tòa phúc thẩm. Theo đơn khởi kiện ban đầu và các tài liệu khác như biên bản hòa giải trong quá trình tố tụng tại Tòa án cấp sơ thẩm, khi Nguyên đơn đã yêu cầu đòi tiền lương từ hợp đồng mà hai bên ký kết hợp đồng lao động từ ngày 01/10/2014, cho đến khi công ty ban hành quyết định thôi việc ngày 01/01/2019, và đòi công ty nhận người lao động trở lại làm việc; yêu cầu công ty tiếp tục trả lương đến ngày xét xử sơ thẩm. Điều này khẳng định là người lao động khởi kiện Công ty, chứ không thể kiện cá nhân ông Trương Chí Hiếu, vì tư cách của ông H trong vụ án, với vai trò là người đại diện theo pháp luật của công ty.

Qua thẩm vấn tại Tòa phúc thẩm, có cơ sở khẳng định quan hệ tranh chấp của vụ án là “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Vì việc đòi tiền nợ lương của người lao động, là xuất phát từ quan hệ hợp đồng lao động, không thể có đòi “tài sản nợ lương từ giám đốc công ty” gì, nếu không có quan hệ lao động với Công ty. Cho nên Hội đồng xét xử xác định chủ thể của quan hệ lao động là: bên sử dụng lao

động là Công ty, và người lao động là Ông K mà thôi.

Hơn nữa, trong khi vụ án chưa xác định được có hay không quan hệ lao động, việc làm giữa người lao động với Công ty; thì vấn đề chủ yếu vẫn phải là giải quyết tranh chấp quan hệ lao động trước tiên. Việc nguyên đơn khai nại ông Hgiám đốc công ty thừa nhận có đưa tiền lương cho phía gia đình của Ông K, cấp sơ thẩm cũng đã đưa ông Htham gia vụ án và lấy lời khai đầy đủ, khi đã thu thập đầy đủ chứng cứ, để đánh giá vụ án; sau đó, cần loại tư cách ông Hra khỏi vụ án là hợp lý, vì đây chỉ quan hệ giữa Công ty và người lao động.

Hội đồng xét xử sẽ phân tích tính hợp lý của bản án sơ thẩm khi không đưa ông H vào tham gia vụ án với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan khi xét kháng cáo của nguyên đơn dưới đây:

Qua trình bày của hai bên đương sự, nguyên đơn ngoài việc đòi tiền lương chưa lĩnh trong những năm làm việc từ khi ký hợp đồng lao động tháng 12 năm 2014 cho đến nay, và yêu cầu hủy quyết định buộc thôi việc của công ty, đòi bồi thường thiệt hại từ việc đơn phương chấm dứt trái quy định đó. Bị đơn phản tố ngược lại rằng việc ký hợp đồng với Ông K là theo ý của ông Đông, và cũng chỉ để đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K mà thôi. Số tiền còn lại gọi là tiền lương trong hợp đồng đó được chia làm hai cho phía ông H và phía ông Đông là hai thành viên góp vốn công ty. Đã chia hàng năm và có hạch toán sổ sách xong. Ông K đã ký nhận tiền lương đó để chia đôi. (theo sự đồng ý của ông Đông là Phó giám đốc công ty, là cha của Ông K, hoàn toàn hay biết về việc ký nhận lương này của Ông K).

Cho nên, vấn đề mấu chốt ở trong vụ án này chính là có hay không có quan hệ lao động, giữa Công ty P và ông Nguyễn Duy K. Và có thỏa thuận quan hệ lao động từ xa hay không, để nguyên đơn được hưởng những quyền và nghĩa vụ của Người lao động như yêu cầu đòi tiền lương, đòi nhận trở lại làm việc, vv.. đòi bồi thường thiệt hại từ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ xa này của Công ty P trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động số 01/2014 ngày 01/10/2014 giữa Ông K và Công ty P.

Tại phiên tòa phúc thẩm, qua phần thẩm vấn đại diện nguyên đơn ông Đông trình bày đã cho thấy: Người lao động là Ông K, nhà ở Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh, ký hợp đồng lao động với Công ty P có trụ sở đóng tại tỉnh Vĩnh Long. Ông Nguyễn Hoàng Đ, là cha Ông K, cũng là Phó giám đốc công ty, là đại diện cho Ông K đi khởi kiện, đã cho rằng: Ông K không có làm bất cứ công việc gì ở công ty mỗi ngày, mà lâu lâu công ty điện thoại nhờ Ông K ở Thành phố Hồ Chí Minh, mua phụ tùng thay thế, những thứ mà ở Vĩnh Long không có, chỉ Thành phố Hồ Chí Minh mới có, Công ty điện thoại cho Ông K, nhờ Ông K mua hàng và gửi cho xe chuyển xuống Công ty ở Vĩnh Long. Công việc này theo ông Đông thừa nhận, là không xảy ra mỗi ngày. Trong khi chức năng kinh doanh của Công ty được phía ông Đông trình bày là cung cấp nước sinh hoạt ở vùng Vĩnh Long, nhưng tiếng là công ty nhưng thật ra quy mô hoạt động nhỏ bé, chỉ có một máy lọc nước, và chỉ bằng cách hút nước sông Tiền vào hồ, lắng cặn và xử lý sát khuẩn, lọc lại rồi chuyển về đường ống cho người tiêu dùng, bán để

lấy tiền. Phía Ông K dù không có bằng cấp kỹ thuật chuyên môn nào, và cũng không tham gia vào bất cứ hành vi lao động theo kiểu giám sát máy lọc, hoặc có sửa chữa gì, đối với hệ thống máy lọc nước của Công ty, để gọi là phụ trách kỹ thuật. Việc Ông K ở Thành phố Hồ Chí Minh, lâu lâu mua hộ vật tư phụ tùng thay thế, gửi nhà xe đem về cho Công ty P, hội đồng xét xử đánh giá không được xem là việc làm thường xuyên theo quy định tại chương VII, từ Điều 104 đến Điều 107 của Bộ luật Lao động năm 2012. Đó không phải *công việc làm thường xuyên, mỗi ngày của người lao động*, theo tính chất công việc của trưởng kỹ thuật đã được ghi trong hợp đồng.

Đối với ý kiến của phía nguyên đơn cho rằng Ông K được cho phép làm việc từ xa. Trong khi hợp đồng lao động do hai bên ký kết quy định vị trí địa điểm làm việc là tại công ty, và thời gian làm việc là 5 ngày và 1 buổi / tuần từ thứ hai đến thứ sáu). Không có quy định nào hay bất cứ thỏa thuận nào cho phép làm việc từ xa. Đại diện nguyên đơn lại trình bày trước tòa rằng: Do tính chất công việc là làm việc 24/24, nên có thể không cần làm việc ở công ty; ông H giám đốc không có mặt làm việc trực tiếp ở công ty, thì Ông K cũng không cần phải đến công ty.

Hội đồng xét xử nhận thấy rằng:

Những trình bày này của ông Đông trái quy định pháp luật lao động. Theo điều 30 luật lao động năm 2012 thì “*Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên*” trong toàn bộ hồ sơ vụ án, phía nguyên đơn không chứng minh được việc thỏa thuận lại địa điểm làm việc ngoài quy định địa điểm làm việc theo hợp đồng là tại công ty, hai bên không có sửa đổi, bổ sung lại hợp đồng lao động theo quy định tại điều 35 bộ luật lao động năm 2012. Cũng cần lưu ý đại diện nguyên đơn rằng, căn cứ trên hợp đồng lao động đã ký kết, quan hệ giữa Ông K và ông H là quan hệ của chủ sử dụng lao động và người lao động, chứ không phải là Ông K và ông H cùng đều là chủ của công ty, nên theo hợp đồng lao động đã quy định, thì Ông K phải tuân thủ những quy định đã nêu tại hợp đồng là phải làm việc như một người lao động của Công ty.

Căn cứ theo quy định tại Điều 15 Bộ Luật Lao động năm 2012, thì “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người Lao động về công việc, tiền lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Như vậy, nghĩa vụ của người lao động chính là công việc làm, và quyền lợi của người lao động chính là tiền lương, phải đi song hành cùng nhau trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, ở trường hợp này, qua thẩm vấn công khai đã thấy rõ là Nguyên đơn vừa không có sản phẩm lao động nào được phía Ông K tạo ra cho chủ sử dụng lao động, vừa không chứng minh bản thân mình có làm việc hàng ngày cho công ty, dù là công việc mang tính chất cụ thể hay các tạo ra các giá trị khác cho công ty, được mô tả theo hợp đồng, để thấy rằng nguyên đơn có làm một công việc cụ thể nào đó được quy định từ hợp đồng lao động. Sở dĩ phải phân tích như vậy, là do phải làm rõ những dấu hiệu của

quan hệ lao động giữa công ty với Ông K khi đã tồn tại hợp đồng lao động trên thực tế giữa hai bên.

Cho nên, phía đại diện bị đơn công ty khi khai rằng Ông K không hề đến công ty làm việc từ trước đến nay, mà hợp đồng số 01/HĐ ngày 01/10/2014 đã ký đó, chỉ là ký giả cách nhằm đóng bảo hiểm cho Ông K, là đã lý giải một cách hợp lý với việc Ông K chưa từng đến công ty để làm việc hàng ngày suốt 4 năm qua.

Tuy nhiên, đến nay, phía nguyên đơn lại khởi kiện đòi tiền lương chưa hề được nhận, kể từ khi ký kết hợp đồng lao động đến ngày xét xử vụ án là 8 năm. Đây là một nghịch lý mà phía nguyên đơn đã đưa ra để yêu cầu tòa giải quyết, dựa trên bằng chứng là có một hợp đồng lao động đã được ký kết vào năm 2014 giữa Ông K và Công ty P nên cho rằng dù không đến công ty làm việc, thì Ông K đã làm việc từ xa, nhưng chưa từng được công ty trả lương, nên nay yêu cầu thanh toán số tiền lương, tiền thưởng từ ngày 01/10/2014 cho đến ngày 31/12/2018 số tiền là 636.487.500 đồng.

Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đánh giá tiếp dấu hiệu của quan hệ lao động là tiền lương, để khẳng định rằng có hay không có quan hệ lao động trong hợp đồng số 01/HĐ nói trên. Cụ thể:

-Xét về tiền lương. Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, và trong hợp đồng lao động số 01-HĐ/2014, ngày 01/10/2014, mà hai bên đã giao kết thì tiền lương được thanh toán hàng tháng, nhưng tại quá diễn biến tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm, Ông Đông đại diện Ông K luôn khẳng định rằng bản thân Ông K chưa từng nhận được tiền lương, từ khi ký hợp đồng ngày 01/10/2014 cho đến nay. Rằng Ông K có ký nhận trên bảng lương của Công ty, nhưng chưa nhận bất cứ đồng lương nào trong Công ty, được hội đồng xét xử đánh giá là việc ký bảng lương nhưng không thực tế nhận tiền đó, chỉ có một mục đích và lợi ích duy nhất là nhằm hợp pháp hóa bảng lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho Ông K mà thôi. (Đó là quyền lợi duy nhất cho đến nay, của Ông K có được từ việc ký hợp đồng lao động này). Như vậy, sự trình bày của phía Ông K rằng mình chưa được lãnh lương trong suốt thời gian từ khi ký hợp đồng cho đến nay, đã vô hình trung càng minh chứng rằng ông không có làm việc tại Công ty là hoàn toàn có thật. Vì mỗi tháng công ty đều có dựa trên bảng lương đó và đóng bảo hiểm cho người lao động. Dựa vào đó, tiền lương phải được trả theo từng tháng, trong đó có tiền đóng bảo hiểm đó cho người lao động là lẽ đương nhiên. Không thể có trên thực tế một người lao động nào làm việc cho công ty, mà không được trả lương suốt thời gian dài 4 năm, từ khi ký hợp đồng, cho đến khi nhận được quyết định cho thôi việc, trong khi bảo hiểm xã hội được đóng đầy đủ hàng tháng. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 95 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về kỳ hạn trả lương như sau: *“Người lao động được hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần”* Khoản 3 điều này cũng có quy định: *“Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên, nếu công*

việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng ”.

Trong khi nguyên đơn khởi kiện đòi tiền lương chưa từng nhận kể từ khi ký hợp đồng lao động cho đến nay. Điều đó chỉ có thể hiểu theo một hướng duy nhất là, Ông K không phải là người lao động của công ty và không hề có mối quan hệ về việc làm nào tại Công ty, nên công ty không hề trả lương đúng nghĩa với công việc thỏa thuận trong hợp đồng.

Qua đó cho thấy: Hợp đồng lao động mà hai bên ký, đã không có dấu hiệu làm việc của người lao động, và cũng không có dấu hiệu thanh toán tiền lương đúng nghĩa cho người lao động, trong suốt 8 năm qua.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn trình bày rằng: Nguyên đơn không cần biết có làm việc tại Công ty hay không, hay làm việc như thế nào, chỉ cần là công ty có ký hợp đồng lao động, thì bắt buộc công ty phải trả lương cho người lao động; Rằng Ông K không cần tiền lương vì kinh tế gia đình khá giả, đề khi nào đạt được năm hoặc ba tỷ thì lấy một lúc. Những lời khai này của đại diện nguyên đơn chỉ là đơn phương một phía, không có một biên bản thỏa thuận nào giữa công ty và cá nhân Ông K về việc đề lương lại ,trả dần khi đạt được năm ba tỷ đồng. Và cũng hoàn toàn trái quy định pháp luật, khi căn cứ vào lời khai nại từ Luật sư của nguyên đơn cho rằng số “tiền lương ”đó, ông H đã thừa nhận là có trả lương cho Ông K, do mọi chứng cứ từ bảng lương Ông K có ký nhận hết từ năm 2014 đến năm 2017, và thực tế ông H đã và đang giữ toàn bộ số tiền đó của Ông K”. Hơn nữa là ông H không chứng minh được việc đã trả cho tiền lương đó cho phía gia đình Ông K nhận, mà chuyển vô tài khoản ông H giữ, nên nay đề nghị ông H trả lại ; Đề nghị xử đây là quan hệ “*đòi lại tài sản*” chứ không đòi tiền lương nữa. Hội đồng xét xử nhận thấy rằng cái gọi là “tiền lương” mà ông H nói đã nhận và đã cho người mang đến nhà cho gia đình Ông K giao cho bà Phượng mẹ Ông K nhận, chính là khoản tiền chia chác từ việc thiết kế hợp đồng lao động giả tạo giữa Công ty và Ông K, nhằm đóng bảo hiểm cho Ông K. Hội đồng xét xử nhận định rằng những lời trình bày đó của ông Hiếu, đã là việc thỏa thuận bên ngoài, không có một dấu hiệu lao động nào của Ông K, tồn tại song hành với hợp đồng lao động tại Công ty P, để cho Hội đồng xét xử công nhận hợp đồng lao động hai bên ký có giá trị thực hiện trong suốt 8 năm qua; Hoàn toàn không tồn tại quan hệ lao động và tiền lương giữa các chủ thể của hợp đồng này. Nên nay, một khi đã không có quan hệ lao động, mà nay một bên yêu cầu hủy quyết định cho thôi việc, để công nhận lại hợp đồng đã ký kết, là không phù hợp với quy định tại các Điều 23, Điều 95, Điều 96, Điều 104 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định về địa điểm làm việc, thời gian làm việc, và thanh toán tiền lương của người sử dụng lao động đối với Ông K. Cấp sơ thẩm nhận định không có cơ sở để thừa nhận quan hệ lao động theo hợp đồng lao động và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn; đồng nghĩa với việc xác định hợp đồng lao động đó là giả cách nhằm để đóng bảo hiểm cho nguyên đơn, được Cấp phúc thẩm đồng quan điểm này.

Riêng hành vi của ông H với vai trò giám đốc Công ty TNHH, sử dụng tài chính công ty, để đóng bảo hiểm cho Ông K và chia chác khoản tiền gọi là lương của Ông K với những người trong gia đình Ông K, thì ông H có trách nhiệm giải quyết với các thành viên góp vốn trong công ty về vấn đề này.

Và khi Hội đồng xét xử đã xác định không có quan hệ lao động thực tế với Công ty, với Ông K, thì không thể nào nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa buộc cá nhân ông H trả nợ tiền lương gì nữa cho Ông K trong vụ án này, nên việc không đưa ông H vào vụ án này với tư cách người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là đúng đắn. Vì bởi việc tuyên không chấp nhận yêu cầu nguyên đơn đòi ông H thanh toán tiền lương trong vụ án này, vô hình trung sẽ gây ra sự ngộ nhận về việc Tòa án đã giải quyết quan hệ tài chính công ty của ông Hiếu, trong khi phạm vi vụ án lao động này, cấp sơ thẩm và phúc thẩm không cần thiết điều tra đi xa hơn phạm vi của vụ án lao động, nhất là các vấn đề liên quan về tài chính của công ty, mà ông H đang giữ vai trò Giám đốc điều hành.

Cuối cùng, hành vi của việc Công ty P ra quyết định cho Ông K nghỉ việc, cũng chỉ là mang tính hợp pháp hóa lại thủ tục chấm dứt một hợp đồng lao động, vốn đã ký giả cách; không có trên thực tế, nên cấp sơ thẩm chấp nhận việc ban hành quyết định này như một thủ tục, để chấm dứt hợp đồng lao động giả tạo nói trên, theo đó, nhằm chấm dứt việc tiếp tục đóng bảo hiểm cho Ông K mà thôi.

Đối với việc Công ty đã đóng bảo hiểm cho Ông K, phía bị đơn Công ty P không có yêu cầu phản tố đòi bị đơn quyết toán lại số tiền bảo hiểm xã hội đã đóng cho nguyên đơn, từ hợp đồng giả cách này, cấp sơ thẩm không có giải quyết gì về số tiền bảo hiểm xã hội nói trên do đương sự không yêu cầu, là hợp lý.

Với những nhận định trên, Hội đồng xét xử nhận định và kết luận không có quan hệ lao động từ xa của ông Nguyễn Duy K trong hợp đồng lao động số 01/2019 tại Công ty P; Công việc của Ông K là không có trên thực tế, cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

Cuối cùng, từ góc độ không có quan hệ hợp đồng lao động với công ty, thì người lao động không được trả tiền lương, cũng như không có về các quyền lợi của mình trong hợp đồng lao động giả cách đó, do vậy, việc cấp sơ thẩm xác định ông Trương Chí H không có nghĩa vụ trả lại món tiền lương cho Ông K, nên không đưa cá nhân ông H vào tham gia tố tụng trong vụ án này là hợp lý, và đúng theo trình tự giải quyết vụ án. Số tiền mà phía ông H nhận từ kế toán công ty, ngoài vụ án tranh chấp lao động này, có nhiều khả năng chính là tài chính của công ty, sẽ được giải trình giữa thành viên công ty với nhau, thuộc quan hệ pháp luật khác.

Đối với các phản kháng nghị mà Viện kiểm sát đã rút, Hội đồng xét xử nhận thấy là hợp lý, nên không phân tích gì thêm.

Riêng nội dung kháng nghị của Viện kiểm sát Quận T được Viện kiểm sát Thành phố đồng tình, về việc cấp sơ thẩm tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, rồi lại không chấp nhận từng yêu cầu của nguyên đơn. Cấp phúc

thẩm nhận thấy cấp sơ thẩm sử dụng câu chữ không đúng thuật ngữ, theo Nghị quyết số 01/ 2017/NQ- HĐTP ngày 13/01/2017, của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn về cách tuyên án ở phần quyết định. Tuy nhiên, ý nghĩa của phần quyết định như án sơ thẩm đã tuyên, phù hợp với phần nhận định của bản án sơ thẩm, cũng vẫn là không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Hội đồng xét xử nghĩ đây là lỗi không nghiêm trọng để dẫn đến phải hủy án. Vì vậy, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm giữ nguyên tinh thần nội dung phần quyết định của bản án, chỉ tuyên lại cho phù hợp về thuật ngữ theo hướng dẫn của Nghị quyết 01 nói trên.

-Về án phí phúc thẩm: Áp dụng Điều 12 Nghị quyết 326 về lệ phí án phí, miễn án phí cho nguyên đơn ông Nguyễn Duy K.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm đ khoản 1 Điều 40; Điều 147, Điều 161, Điều 270, Điều 271; Điều 293, Điều 302, Điều 308, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 15, Điều 90, 95, 200, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 2, khoản 2 khoản 5 Điều 14 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ vào Điều 137, Điều 138 Bộ luật Dân sự năm 2005;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 việc rút các phần kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đối với kháng nghị số 07/KN-VKS ngày 10/6/2022 của Viện kiểm sát nhân dân Quận T.

2. Không chấp nhận đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Duy K:

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện sau đây của nguyên đơn ông Nguyễn Duy K:

2.1. Không chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại P trả cho ông Nguyễn Duy K tiền lương và tiền thưởng tháng 13, tính từ ngày 01/10/2014 đến hết ngày 31/12/2018, số tiền là: 636.487.500 (sáu trăm ba mươi sáu triệu, bốn trăm tám mươi bảy nghìn, năm trăm) đồng.

2.2. Không chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại P về yêu cầu hủy quyết định thôi việc số 01/QĐ/19 ngày 01/01/2019 đối với Ông K; nhận ông trở lại làm việc; bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường 02 tháng tiền lương do phía Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thanh toán các khoản phụ cấp lương cùng với đóng bảo hiểm trong khoảng thời gian từ khi ban hành quyết định cho Ông K thôi việc, đến ngày Tòa án xét xử, tạm tính đến ngày 27/5/2022 là:

364.532.750 (Ba trăm sáu mươi bốn triệu, năm trăm ba mươi hai nghìn, bảy trăm năm mươi) đồng.

3. Về chi phí tố tụng: Chi phí giám định chữ ký là 510.000 đồng (năm trăm mười nghìn đồng) do Công ty trách nhiệm hữu hạn sản xuất và thương mại P tự nguyện chịu, Công ty trách nhiệm hữu hạn sản xuất và thương mại P đã nộp đủ.

4. Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Duy K được miễn án phí.

5. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật ngay kể từ ngày ban hành.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận T, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận T, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Lê Thị Hoàng Hoa