

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
QUẬN C
THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Bản án số: **04/2022/LĐ-ST**

Ngày: **25/4/2022**

V/v tranh chấp lao động "*Hợp
đồng lao động và đòi tiền lương*"

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN C

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

Thẩm phán-Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thùy Trang

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Lư Thành Danh- Chủ tịch Hội người cao tuổi phường Hưng Thạnh, quận C, thành phố Cần Thơ.
2. Ông Nguyễn Văn Mến- Ủy viên thường trực Mặt trận Tổ quốc quận C, thành phố Cần Thơ.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nhâm Thị Thanh Trang- Thư ký Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận C tham gia phiên tòa: Ông Trần Bảo Quốc- Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 4 năm 2022, Tòa án nhân dân quận C mở phiên tòa công khai tại trụ sở để xét xử sơ thẩm vụ án dân sự thụ lý số: 04/2020/TLST-LĐ ngày 21/10/2020 về tranh chấp lao động "*Hợp đồng lao động và đòi tiền lương*" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 188/2022/QĐST- LĐ ngày 23/3/2022 giữa các đương sự:

* Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Ngọc H**; sinh năm: 1985. Địa chỉ: ấp Trường Thạnh A, xã Tr, huyện L, thành phố Cần Thơ. Đại diện ủy quyền: ông Nguyễn Châu Chí C; sinh năm: 1982. Địa chỉ: 33 đường L, Khu vực 13, phường C, quận O, thành phố Cần Thơ (văn bản ủy quyền ngày 14/4/2022). Có mặt.

* Bị đơn: **Công ty Cổ phần Nhựa T**. Địa chỉ: đường N, khu vực P, phường Th, quận C, thành phố Cần Thơ. Đại diện diện ủy quyền: Bà **Nguyễn Thị H**; sinh năm: 1962. Địa chỉ: 290/9C đường 30/4 phường H, quận N, thành phố Cần Thơ. (văn bản ủy quyền ngày 10/12/2020). Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 08/4/2019 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là Nguyễn Ngọc H trình bày:

Trước đây, bà Đồng Thị Thu H1 là giám đốc Công ty Cổ phần nhựa T có gặp ông và mời ông làm quản lý cho công ty của bà. Ông bắt đầu nhận công việc vào tháng 10/2016 (không nhớ rõ ngày cụ thể).

Ngày **07/01/2017**, ông và Công ty Cổ phần nhựa T ký kết hợp đồng lao động. Hợp đồng không thỏa thuận thời hạn. Công việc của ông là làm quản lý, điều hành công ty (công ty trên có bà H1 là giám đốc, còn dưới là ông). Thỏa thuận tiền lương hàng tháng **13.500.000đ** + phụ cấp tiền ăn và các chi phí khác là **3.000.000đ/tháng**. Hợp đồng do ông soạn sẵn và bà H1 ký tên, đóng dấu; tuy nhiên, do ông sơ suất nên ghi thời hạn hiệu lực hợp đồng là ngày 01/02/2018 nhưng thực tế ông làm việc cho bà H1 từ tháng 10/2016 khi Công ty còn ở Quốc lộ 1 là Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhựa Tín Phát.

Vào thời điểm đó, do bà H1 mới mua lại công ty của người khác nên còn khó khăn; vì vậy, bà H1 và ông thỏa thuận miệng hàng tháng bà H1 chỉ hỗ trợ tiền ăn, ở là **3.000.000đ/tháng**. Khi nào công ty đi vào hoạt động sẽ trả đủ tiền lương một lần cho ông.

Khi Công ty của bà H1 đi vào hoạt động ổn định thì bà H1 kiểm chuyện với ông và đuổi việc ông.

Ông đã làm việc từ tháng **10/2016** đến ngày **24/10/2018** là 24 tháng, ông làm việc cho công ty và ở lại công ty 24/24 nhưng bà H1 chỉ trả cho ông phụ cấp tiền ăn là **3.000.000đ/tháng** x 24 tháng = **72.000.000đ**; bà H1 không có trả lương cho ông. Tuy nhiên, ông đồng ý trừ khoản phụ cấp đã nhận vào lương, xem như bà H1 còn tH lại ông 19 tháng tiền lương x 13.500.000đ = **256.500.000đ** nên nay ông yêu cầu Công ty phải trả tiền lương còn tH cho ông.

Còn theo bị đơn là Công ty Cổ phần Nhựa T cho rằng: Bà Đồng Thị Thu H1 là Giám đốc Công ty Cổ phần Nhựa T. Giữa ông H và công ty không có ký hợp đồng lao động nào. Ông H cũng không có làm việc cho công ty.

Năm 2016, bà Đồng Thị Thu H1 chỉ thuê ông H ngủ giữ vật tư xây nhà kho vào ban đêm, trả tiền lương công nhật (làm ngày nào trả lương ngày đó). Tiền lương làm đủ 30 ngày, bà H1 trả cho ông H **3.000.000đ**, vì ban ngày ông H đi làm ở đâu bà H1 không biết, ban đêm ông H mới ngủ giữ vật tư cho bà H1. Do bà H1 thuê công nhật với tư cách cá nhân, không có sổ sách theo dõi nên bà H1 không nhớ là đã trả lương cho ông H bao nhiêu. Khi xây xong nhà kho vào khoảng tháng 6/2017, bà H1 không thuê ông H nữa.

Sau thời gian nghỉ việc, vào khoảng tháng 3-4 năm 2018, ông H có đến gặp bà H1 để nhờ ký Hợp đồng lao động có mức lương để vay tiền Ngân hàng. Vì tình nghĩa trước đây H đã làm việc cho bà H1; bên cạnh đó, thấy hoàn cảnh ông H khó khăn nên bà H1 ký cho ông H cung cấp cho Ngân hàng để vay tiền. Hợp đồng lao động bà H1 ký cho ông H là do ông H soạn sẵn, việc ký hợp đồng chỉ để hợp thức hóa cho việc vay vốn Ngân hàng cho ông H với Ngân hàng.

Hợp đồng ngày **07/01/2017** ghi Hợp đồng có hiệu lực kể từ **01/02/2018** nhưng ông H đã nghỉ việc từ 2017 nên Hợp đồng này không có giá trị.

Ngoài ra, ông Nguyễn Ngọc H không có tên trong danh sách Bảng lương của Công ty. Mẫu Hợp đồng lao động ngày 07/01/2017 không đồng nhất với mẫu Hợp đồng lao động của các nhân viên làm việc tại Công ty T, hợp đồng này không có logo của Công ty phía bên trái, logo này Công ty đã đăng ký độc quyền.

Trong quá trình thành lập đầu tiên, Công ty đăng ký kinh doanh dưới hình thức Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T. Sau đó, Công ty chuyển đổi thành Công ty Cổ Phần Nhựa T được cấp giấy phép hoạt động vào **10/01/2018**.

Vào thời điểm trước năm 2017 thì công ty chưa có hoạt động. Do đó, nay bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Đại nguyên đơn là ông Nguyễn Châu Chí C cho rằng:

Ông H làm việc cho bị đơn từ tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018, công việc của ông H là quản lý toàn phần cho Công ty, giống như một Giám đốc của Công ty. Tuy nhiên, ông H và bà H1 chỉ thỏa thuận miệng về mức lương, không có quyết định bổ nhiệm, cũng như không có ký hợp đồng lao động bằng văn bản; mỗi tháng bà H1 hỗ trợ tiền ăn cho ông H là **3.000.000đ/tháng** nhưng bà H1 có hứa miệng với ông H là sẽ trả lương cho ông H mức lương **13.500.000đ/tháng**.

Do ông H khó khăn, không đủ chi phí sinh hoạt nên muốn đảm bảo quyền lợi của mình như bà H1 đã hứa ban đầu; vì vậy, ngày **07/01/2017**, ông H soạn sẵn Hợp đồng lao động bằng văn bản cho bà H1 ký nhưng lâu sau đó (không rõ thời gian nào) bà H1 mới trả lại Hợp đồng đã ký cho ông H. Việc Hợp đồng lập ngày **07/01/2017** nhưng hiệu lực hợp đồng từ ngày **01/02/2018** là phù hợp quy định pháp luật tại Điều 23 Bộ luật Lao động quy định cho phép người sử dụng lao động được ký hợp đồng lao động trước khi thành lập công ty. Còn việc thành lập tên Công ty và con dấu Công ty ở giai đoạn nào, chức vụ của lãnh đạo công ty, tiền lương công ty trả cho nhân viên từ đâu thì ông H không thể nắm được vì những việc này không nằm trong phạm vi của người lao động.

Tại thời điểm ông H làm việc ở Công ty của bà H1 thì trong công ty không có nhiều lao động, chỉ có khoảng 05 người làm những công việc đơn giản và những người này cũng không có ký hợp đồng lao động bằng văn bản; quá trình giải quyết vụ án sơ thẩm vào năm 2019 trước đây, Tòa án đã lấy lời khai của những người này. Ngoài ra, theo Biên bản về việc nghiệm thu đóng điện công trình cho Công ty Cổ phần Nhựa T vào tháng 7/2018 thì ông H ký đại diện Chủ đầu tư với chức danh Phó Giám đốc Công ty; tuy ông H không có Quyết định bổ nhiệm chức danh Phó Giám đốc nhưng phía bị đơn và những đơn vị giao dịch với bị đơn đều thừa nhận thì ông H mới đại diện bị đơn đứng ra giao dịch được.

Theo Biên bản hòa giải ngày 18/01/2019 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận C cho thấy phía bị đơn cho rằng đã trả đủ lương hàng tháng **3.000.000đ/tháng** trong giai đoạn từ tháng 10/2016 đến 24/10/2018; cho thấy, bị đơn cũng thừa nhận thời điểm ông H làm việc tại Công ty trong giai đoạn này.

Đối với việc bị đơn cho rằng hợp đồng lao động là giả, bà H1 ký để phục vụ cho ông H vay tiền Ngân hàng. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập hồ sơ vay vốn của ông H, cho thấy ông H không dùng hợp đồng lao động để vay tiền ngân hàng. Lý do trong hồ sơ vay vốn của ông H tại Công ty Tài chính Việt Nam Thịnh Vượng ghi là lao động tự do là vì thời điểm đó ông H bị nợ xấu, ông H cần vay tiền để mua những món đồ nhỏ, phục vụ chi tiêu cá nhân nhưng ông H cũng không dùng danh nghĩa Công ty để vay vốn.

Ông H đã làm việc tại Công ty từ tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018 nhưng bị đơn chỉ thanh toán 05 tháng phụ cấp tiền ăn x **3.000.000đ/tháng = 15.000.000đ** cho nguyên đơn. Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải thực hiện cam kết đã hứa miệng với nguyên đơn là mức lương bị đơn trả cho nguyên đơn **13.500.000đ/tháng** theo chứng cứ là Hợp đồng lao động đã ký ngày **07/01/2017** và Biên bản về việc nghiệm thu đóng điện công trình cho Công ty Cổ phần Nhựa T vào tháng 7/2018. Tuy nhiên, nay phía nguyên đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện, chỉ yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương trong giai đoạn từ khi Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày **01/02/2018** đến ngày **24/10/2018** là 09 tháng 23 ngày x **13.500.000đ/tháng = 131.850.000đ**.

Còn theo đại diện bị đơn tại phiên tòa: vẫn giữ nguyên ý kiến, không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn; đồng thời, yêu cầu Tòa án chuyển hồ sơ sang Công an để điều tra về hành vi ông H lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản của Công ty.

Đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến:

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án có vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử; còn lại các thủ tục khác là phù hợp quy định pháp luật.

Về việc giải quyết vụ án:

Xét hình thức và nội dung Hợp đồng lao động ngày 07/01/2017 giữa ông Nguyễn Ngọc H và Công ty Cổ phần Nhựa T thì Hợp đồng này do ông H là người soạn thảo, có chữ ký của bà Đồng Thị Thu H1 và con dấu Công ty Cổ phần Nhựa T, thời gian lập hợp đồng tại Công ty Cổ phần Nhựa T ngày 07/01/2017 nhưng hiệu lực hợp đồng từ ngày 01/02/2018. Căn cứ theo Công văn trả lời của Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Cần Thơ thì ngày 10/01/2018, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhựa T mới đăng ký chuyển đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T. Do đó, tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động ngày 07/01/2017 thì không thể có con dấu của Công ty Cổ phần Nhựa T nên Hợp đồng lao động lập vào ngày 07/01/2017 không có giá trị pháp lý.

Đối với mẫu của Hợp đồng lao động do ông H cung cấp: không đồng nhất với các hợp đồng khác của Công ty. Hơn nữa, hợp đồng ký ngày 07/01/2017, có hiệu lực ngày 01/02/2018, bà H1 ký tên với chức danh là Giám đốc Công ty. Tuy nhiên, bà H1 được bổ nhiệm chức danh Giám đốc vào ngày 01/3/2018, bà H1 chỉ

nhận mức lương **3.500.000đ** nhưng ông H lại nhận mức lương là **13.500.000đ**; như vậy, Hợp đồng lao động là chưa đúng và chưa không phù hợp.

Xét yêu cầu ông H cho rằng ông có làm tại Công ty trong giai đoạn từ ngày 14/02/2017 đến ngày 10/01/2018 khi Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhựa T chuyển đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T, mức lương **13.500.000đ**: xét thấy: trong giai đoạn này giữa ông H với Công ty không có hợp đồng bằng văn bản. Ông H cho rằng mức lương của ông là **13.500.000đ** nhưng ông không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh về công việc ông làm, chức vụ trong Công ty và bảng lương thỏa thuận giữa các bên cụ thể là bao nhiêu. Ngoài ra, ông H đưa ra người làm chứng là bà Bùi Thị Thu Thủy là tạp vụ của Công ty và ông Nguyễn Thạch Em là thợ thi công nhà xưởng vào năm 2017, những người này chỉ biết ông H làm việc ở Công ty nhưng không biết chức vụ và hợp đồng lao động, tiền lương của ông H ở Công ty. Do đó, có cơ sở để xác định thời điểm này ông H có làm việc ở Công ty nhưng không có hợp đồng lao động theo quy định và Công ty chỉ trả lương theo ngày cho ông H.

Theo Đơn đề nghị vay vốn kiêm hợp đồng tín dụng của ông H với Công ty Tài chính Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Ngân hàng Việt Nam Thịnh Vượng ngày 23/3/2017 thì ông H khai công việc của ông là “tự doanh”, địa chỉ nơi làm việc cũng là địa chỉ tạm trú của ông H tại số 160/52 đường Tầm Vu, phường Hưng Lợi, quận N, thu nhập hàng tháng là **6.000.000đ**; xét thấy: do ông H không đưa ra được chứng cứ chứng minh mức lương và công việc đã thỏa thuận giữa ông H với Công ty trong giai đoạn này, còn đại diện Công ty không thừa nhận có ký hợp đồng lao động với ông H để làm việc cho Công ty, mà chỉ thuê ông H giữ gìn vật liệu xây dựng và đã trả tiền công nhật khi ông H làm theo mức thỏa thuận **3.000.000đ/30 ngày**. Ông H cũng thừa nhận ông được bà H1 trả lương **3.000.000đ/tháng**.

Xét giai đoạn ông H làm việc tại Công ty Cổ phần Nhựa T từ ngày 10/01/2018 đến tháng 10/2018: bị đơn cho rằng ông H không có làm việc cho Công ty trong giai đoạn này và bà H1 ký hợp đồng lao động cho ông H chỉ để ông H vay tiền các Ngân hàng, bị đơn không đồng ý còn nợ tiền lương của ông H; còn ông H không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh có làm việc trong giai đoạn này và chức vụ, mức lương thỏa thuận cụ thể với bị đơn là bao nhiêu. Do đó, tại phiên tòa, đại diện ủy quyền của ông H rút một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu bị đơn trả tiền lương còn tH với số tiền là **131.850.000đ** là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện nguyên đơn đã rút và không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đòi bị đơn phải trả tiền lương từ ngày **01/02/2018** đến ngày **24/10/2018**, mức lương **13.500.000đ**, tổng cộng: **131.850.000đ**.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] *Xét mối quan hệ pháp luật*: đây là vụ kiện tranh chấp lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động về "Tranh chấp tiền lương và hợp đồng lao động", thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] *Về trình tự, thủ tục và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động*: nguyên đơn cho rằng bị đơn còn nợ tiền lương của nguyên đơn từ tháng **10/2016** đến ngày **24/10/2018** là 24 tháng chưa thanh toán đầy đủ nên đã xảy ra tranh chấp và được Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận C hòa giải vào ngày 18/01/2019 nhưng không thành. Ngày 08/4/2019, nguyên đơn đã nộp đơn khởi kiện tại Tòa án yêu cầu giải quyết. Xét thấy, việc khởi kiện của nguyên đơn là đúng trình tự, thủ tục và còn trong thời hiệu theo quy định tại Điều 201, 202 Bộ luật Lao động.

[3] *Xét việc đại diện nguyên đơn tại phiên tòa xin rút một phần yêu cầu khởi kiện; cụ thể, chỉ yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương trong giai đoạn từ khi Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 01/02/2018 đến ngày 24/10/2018 là 09 tháng 23 ngày x 13.500.000đ/tháng = 131.850.000đ*; tuy nhiên, Hội đồng xét xử xét thấy, để làm rõ tính khách quan về lời khai của nguyên đơn trong quá trình giải quyết vụ án và tính hợp pháp, có thật hay không của Hợp đồng lao động ngày 07/01/2017 do nguyên đơn cung cấp thì Hội đồng xét xử cần xem xét cả quá trình ông H làm việc tại Công ty theo lời khai ban đầu của ông H từ giai đoạn tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018 để xác định chức vụ và mức lương của ông H, cụ thể:

Xét Hợp đồng lao động ngày **07/01/2017** giữa ông Nguyễn Ngọc H và Công ty Cổ phần Nhựa T: Hội đồng xét xử xét thấy:

3.1 Hợp đồng này do ông H là người soạn thảo, có chữ ký của bà Đồng Thị Thu H1 và con dấu Công ty Cổ phần Nhựa T. Thời gian lập hợp đồng tại Công ty Cổ phần Nhựa T ngày **07/01/2017** nhưng hiệu lực hợp đồng từ ngày **01/02/2018**. Tuy nhiên, theo Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Cần Thơ thì ngày **10/01/2018**, Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhựa T mới đăng ký chuyển đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T. Do đó, tại thời điểm ngày **07/01/2017** không thể có con dấu của Công ty Cổ phần Nhựa T nên Hợp đồng lao động không thể lập vào ngày **07/01/2017**.

3.2 Chức vụ của ông H do ông H ghi trong Hợp đồng lao động ngày **07/01/2017** là quản lý, tức một chức vụ quan trọng trong công ty và mức lương hàng tháng **13.500.000đ** thì thuộc diện người sử dụng lao động phải kê khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân của người lao động với cơ quan thuế. Tuy nhiên, theo danh sách kèm theo tờ khai quyết toán thuế thu nhập các nhân năm 2018 của Công ty Cổ phần Nhựa T thì không có tên ông Nguyễn Ngọc H. Cho thấy, mức lương ông H ghi trong hợp đồng lao động là không có thực.

3.3 Đối với việc ông H cho rằng ông làm việc cho Công ty của bà H1 từ **10/2016** đến ngày **24/10/2018** là 24 tháng, khi Công ty còn ở Quốc lộ 1 là Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhựa Tín Phát; Hội đồng xét xử xét thấy:

3.3.1 Công ty trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhựa T (đăng ký lần đầu ngày **14/02/2017**, địa chỉ: khu vực P, phường Th, quận C) và đăng ký thay đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T từ ngày **10/01/2018**. Do bị đơn của vụ kiện này là pháp nhân, còn việc bà H1 có thuê ông H làm việc hay không trong giai đoạn từ tháng 10/2016 đến ngày 14/02/2017 là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động cá nhân với người lao động; ngoài ra, bà H1 có địa chỉ cư trú tại 117/5 đường 3/2, phường Hưng Lợi, quận N, thành phố Cần Thơ. Do đó, thời gian từ tháng **10/2016** đến ngày **14/02/2017**, ông H có quan hệ lao động với bà H1 hay không thì Hội đồng xét xử không xem xét, không thuộc phạm vi giải quyết của vụ án này.

3.3.2 Đối với giai đoạn ông H làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhựa T từ ngày **14/02/2017** đến ngày thay đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T **10/01/2018**:

Xét thấy, trong giai đoạn này, giữa ông H với Công ty không có hợp đồng bằng văn bản. Ông H cho rằng ông làm quản lý công ty và mức lương là **13.500.000đ** nhưng không đưa được tài liệu, chứng cứ chứng minh về công việc và sự thỏa thuận tiền lương giữa các bên cụ thể là bao nhiêu. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử xét thấy, trong giai đoạn này ông H có mặt ở Công ty Nhựa T là có thật; thể hiện qua sự việc vào lúc 16 giờ ngày 15/9/2017, ông H có ở mặt ở Công ty Nhựa T khi có nhóm thanh niên đến Công ty xô xát với bà H1 và các bên có làm việc ở Công an phường Th, quận C nhưng theo biên bản khi xảy ra sự việc thì thời điểm đó ông H “đang nằm võng”, còn bà H1 khai với Công an thời điểm đó ông H là kế toán của Công ty.

Việc ông H đưa ra người làm chứng là bà Bùi Thị Thu Thủy là tạp vụ của Công ty vào năm 2017 và ông Nguyễn Thạch Em là thợ thi công nhà xưởng cho Công ty năm 2017 thì những người này chỉ biết ông H có làm việc ở Công ty nhưng không rõ chức vụ gì và hợp đồng lao động, tiền lương của ông H với Công ty như thế nào thì những người này không biết được và lời khai của những người này không có đủ cơ sở để làm căn cứ chứng minh nên việc đối chất giữa những người làm chứng này với người sử dụng lao động là không cần thiết.

Ngoài ra, theo Đơn đề nghị vay vốn kèm hợp đồng tín dụng của ông H với Công ty Tài chính Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Ngân hàng Việt Nam Thịnh Vượng ngày 23/3/2017, ông H khai công việc của ông là “tự doanh”, địa chỉ nơi làm việc cũng là địa chỉ tạm trú của ông H tại số 160/52 đường Tầm Vu, phường Hưng Lợi, quận N, thu nhập hàng tháng là **6.000.000đ** và Hồ sơ đề nghị vay vốn của ông Nguyễn Ngọc H ngày 03/8/2017 tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Phương Đông (OCB) thì ông H khai công việc của ông là nhân viên tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhựa T, mức thu nhập cá nhân là **7.000.000đ**.

Xét thấy: do ông H không đưa ra được chứng cứ chứng minh mức lương và công việc đã thỏa thuận giữa ông H với Công ty trong giai đoạn này, còn đại diện Công ty không thừa nhận có thuê ông H làm việc cho Công ty, chỉ thuê ông H ngủ giữ vật liệu xây dựng và đã trả tiền công nhật khi ông H làm việc theo mức thỏa

thuận **3.000.000đ/30 ngày**. Ông H cũng thừa nhận ông được bà H1 trả lương **3.000.000đ/tháng** trong giai đoạn này. Tuy nhiên, tại phiên tòa nguyên đơn rút yêu cầu đòi bị đơn phải trả tiền lương trong giai đoạn này nên cần đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trong giai đoạn này.

3.3.3 Xét giai đoạn ông H làm việc tại Công ty Cổ phần Nhựa T từ ngày 10/01/2018 đến tháng 10/2018:

Theo Biên bản về việc nghiệm thu đóng điện công trình cho Công ty Cổ phần Nhựa T vào tháng 7/2018 thì giai đoạn này ông H đang làm việc ở Công ty là có thật; tuy nhiên, chức vụ Phó giám đốc Công ty do ông H ghi trong biên bản là không có thật do ông H không có Quyết định bổ nhiệm Phó Giám đốc của chủ Công ty.

Bên cạnh đó, như mục 3.1 và 3.2 đã lập luận, Hợp đồng lao động ngày **07/01/2017** giữa ông H với Công ty Cổ phần Nhựa T là không có thật, công việc và mức lương của ông H ghi trong hợp đồng cũng không có thật. Ngoài ra, không có cơ sở để xác định ông H có chức vụ và mức lương đã thỏa thuận với Công ty là bao nhiêu; phía nguyên đơn cho rằng bà H1 có hứa miệng với ông H trả lương cho ông H mức lương **13.500.000đ**; còn bị đơn cho rằng ông H chỉ ngủ giữ kho vật tư cho Công ty, trả lương công nhật **3.00.000đ/30 ngày**; hơn nữa, bị đơn cho rằng ông H không có làm việc tại Công ty giai đoạn này và hợp đồng lao động ông H đưa là không có thật, chỉ ký để hợp thức hóa cho ông H vay tiền. Do đó, lời trình bày của nguyên đơn về chức vụ và mức lương **13.500.000đ/tháng** là không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận.

Ngoài ra, tại Bản tự khai ngày **29/7/2019** của ông H (Bút lục số 69), ông H cho rằng, ông được bà H1 trả tiền lương mỗi tháng **3.000.000đ** từ tháng **10/2016** đến tháng **10/2018**, thời gian 24 tháng x **3.000.000đ/tháng = 72.000.000đ**; như vậy, trong giai đoạn này, bà H1 đã trả cho ông mỗi tháng **3.000.000đ**. Do đó, không có cơ sở cho rằng bị đơn còn trả tiền lương của ông H trong giai đoạn này; vì vậy, yêu cầu của nguyên đơn đòi bị đơn phải trả tiền lương từ khi hợp đồng lao động có hiệu lực ngày **01/02/2018** đến ngày **24/10/2018** với mức lương **13.500.000đ/tháng**; tổng cộng: **131.850.000đ** là không có cơ sở, không được chấp nhận.

[4] Đối với việc bị đơn yêu cầu Tòa án chuyển hồ sơ sang Công an để điều tra hành vi nguyên đơn lợi dụng tín nhiệm, chiếm đoạt tài sản của Công ty; Hội đồng xét xử xét thấy, đây là tranh chấp lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động về hợp đồng lao động và tiền lương. Ông H yêu cầu bị đơn phải trả lương còn tH; thực tế, ông H chỉ nhận mỗi tháng **3.000.000đ** của Công ty, chưa được Công ty giao thêm khoản tiền nào khác. Do đó, đây chỉ là tranh chấp lao động, nếu bị đơn cho rằng ngoài khoản tiền nêu trên đã giao cho ông H, ông H còn chiếm đoạt tài sản nào khác của Công ty thì Công ty có thể cung cấp tài liệu, chứng cứ và nộp đơn đến cơ quan Công an giải quyết trong vụ án khác.

[5] Về án phí tranh chấp lao động sơ thẩm: theo quy định tại Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án:

Do nguyên đơn là người lao động nên được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32; Điều 235; khoản 2 Điều 244; Điều 266, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.
- Điều 15, 16, 22, 90, 200, 201, 202 Bộ luật Lao động năm 2012 ;
- Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương còn tH trong giai đoạn từ tháng **10/2016** đến ngày **01/02/2018**.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn là Công ty Cổ phần Nhựa T phải trả tiền lương còn tH từ ngày **01/02/2018** đến ngày **24/10/2018**, mức lương **13.500.000đ/tháng**; tổng cộng: **131.850.000đ**.

3. Về án phí tranh chấp lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí.

4. Về quyền kháng cáo:

Trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, các đương sự được quyền kháng cáo để yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- TAND Tp. Cần Thơ.
- VKSND Q. C.
- Chi cục THA Q. C.
- Người TGTT.
- Lưu HS – BA.

Nguyễn Thị Thùy Trang

