

**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: 1727/2023/LĐ - ST
Ngày: 15-9-2023
V/v “Tranh chấp khác về lao
động và bồi thường thiệt hại
ngoài hợp đồng”

**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 sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài.

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Nguyễn Thị Thanh Mai.

Bà Huỳnh Thị Ngọc Liên.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trong các ngày 17 và 31 tháng 8, ngày 13 và 15 tháng 9 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 04/2023/TLST-LĐ ngày 16 tháng 3 năm 2023 về việc “Các tranh chấp khác về lao động và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số 2580/2023/QĐST-LĐ ngày 13 tháng 6 năm 2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 8859/2023/QĐST-LĐ ngày 03 tháng 7 năm 2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 9893/2023/QĐST-LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2023, và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 11743/2023/QĐST-LĐ ngày 31 tháng 8 năm 2023, giữa:

Nguyên đơn: Ông **Phạm Văn B**, sinh năm 1969. Địa chỉ: **C N, phường T, thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.**

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Phạm Thế H**. Địa chỉ: **A Lô S, cư xá T, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.** (Là người đại diện theo ủy quyền – Hợp đồng ủy quyền ngày 02/04/2019).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Trần Minh T** thuộc **Đoàn Luật sư Thành phố H**, thành viên **Văn phòng L**.

Bị đơn: **Công ty P2 B.V**. Địa chỉ Văn phòng điều hành: **Tầng E, Tòa nhà D, Số C Đường L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: **Công ty L1** và Các Công Sự ủy quyền lại ông **Nguyễn Hoàng G** và/hoặc bà **Nguyễn Thu N**. Cùng địa chỉ: **D N, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh**. (Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 26/7/2022, ngày 04/4/2023)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư **Ngô Thị Kim T1** thuộc **Đoàn Luật sư Thành phố H**, thành viên **Công ty L1** và Các Công Sự.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Chi nhánh **Tổng Công ty cổ phần V1 - Công ty D1 (Chi nhánh P3)**. Địa chỉ: **Lầu C, Tòa nhà P, H H, Phường A, thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu**. Người đại diện theo pháp luật: Bà **Mai Thị Hoài H1**. Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà **Nguyễn Thị Hoàng C**. Địa chỉ liên lạc: **Lầu C, Tòa nhà P, H H, Phường A, thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu**. Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 09/5/2023)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Luật sư **Ngô Thị Thanh H2** thuộc **Đoàn Luật sư Tỉnh B**, thành viên **Văn phòng L2**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Phạm Văn B có ông Phạm Thế H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông **Phạm Văn B** (sau đây viết tắt là ông **B**) được tuyển dụng và làm việc tại **Công ty P2** (sau đây viết tắt là **POVO**) từ năm 2013. Cho đến cuối năm 2017, ông **B** làm việc tại căn cứ của Công ty này trong cảng Hạ lưu PTSC, **Số F, Đường C, thành phố V**.

Công việc chuyên môn của ông **B** là Thủ kho, quản lý tài sản, trang thiết bị, máy vật tư... của **POVO** tại căn cứ của Công ty này. Hàng ngày, ông **B** thực hiện công việc của **POVO** theo các quy trình công việc của Công ty này ban hành. Đồng thời chịu sự quản lý điều hành, giám sát của **POVO**, nội quy làm việc mà ông **B** phải tuân thủ do **POVO** ban hành. Là người lao động, ông **B** không hiểu về mặt pháp lý, ông **B** chỉ biết rằng đây là một Công ty nước ngoài, thuộc sở hữu của **Công ty D2** của Vương quốc Anh. Nên mặc dù được tuyển dụng để làm việc cho **POVO** nhưng ông **B** phải lại phải ký hợp đồng lao động thông qua một Công ty Việt Nam là **Công ty D1** (sau đây viết tắt là **Công ty D3**). Hàng tháng, **POVO** trả lương cho ông **B** thông qua **Công ty D3**. Ông **B** không biết mối quan hệ pháp luật giữa **POVO** và **Công ty D3**. Ông **B** cũng không biết

Công ty P4 trả Công ty D3 bao nhiêu tiền. Chỉ biết rằng mỗi tháng POVO chuyển tiền lương cho ông B cho Công ty D3 và Công ty D3 chuyển cho ông B tiền lương cho ông B khoảng hơn 36.000.000 đồng. Số tiền lương này không cố định, phụ thuộc kết quả làm việc của ông B ở POVO.

Vào chiều ngày 18/9/2017, khi ông B đang làm việc tại nơi làm việc kể trên, thì bà Y (ông B không biết họ tên đầy đủ) xưng là Phó phòng tổ chức, Công ty D3 đến gặp ông, gắng hỏi về việc ông B đã mang tài sản gì đó ra khỏi POVO vào ngày 11 hoặc 12/8/2017 (cách đó hơn 1 tháng). Ông B cố nhớ lại và cho bà Y biết rằng ông B có mang khoảng 4 chai nước rửa tay và xà vải là hàng khuyến mãi của nhà thầu phụ cho ra ngoài. Ngày hôm sau, 19/9/2017, khi ông B đến nơi làm việc thì cấp trên trực tiếp của ông B là ông Hà Như T2 vu cáo ông B là đã có hành vi trộm cắp tài sản của POVO, POVO cắt mọi quyền truy cập của ông B vào hệ thống để làm việc, đình chỉ ngay công việc của ông, bắt ông phải bàn giao lại công việc cho người khác và phải rời khỏi POVO. Ông B không được phân bua, giải thích mà buộc phải chấp hành mệnh lệnh của ông T2 - cấp trên trực tiếp của ông B tại POVO. Ngày 20/9/2017, Công ty D3 yêu cầu ông B đến trụ sở Công ty này để giải trình sự việc. Ngày 21/9/2017, theo yêu cầu, ông B đến và được Công ty D3 yêu cầu làm giải trình. Ông B làm bản giải trình và trực tiếp giải trình với bà Y, thì được thông báo rằng ông B bị tạm đình chỉ công việc để điều tra về hành vi: “Lấy cắp tài sản của P5 B.V”. Khoảng 15 ngày sau thì ông B nhận được qua e-mail cá nhân bản scan của Quyết định số 411-17/QĐ-HHDK ngày 20/9/2017 của Công ty D3 với nội dung là tạm đình chỉ công việc của ông B 30 ngày để điều tra về hành vi mang tài sản POVO ra ngoài. Ngày 20/10/2017, Giám đốc Công ty D3 lại ban hành Quyết định số 449-17/QĐ-HHDK về việc gia hạn thêm 30 ngày để tiếp tục điều tra ông B về hành vi mang tài sản của POVO ra ngoài. Ngày 20/11/2017, Giám đốc Công ty D3 ban hành Quyết định số 493- 17/QĐ-HHDK về việc bố trí ông B ngưng việc, không hưởng lương, không thời hạn. Ngày 27/11/2017, ông B có đơn gửi Phòng LĐTĐ&XH Vũng Tàu, yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động giữa ông B và POVO, Công ty D3 và ông Hà Như T2. Ngày 30/11/2017, Chủ tịch UBND thành phố V ban hành Quyết định số 6214/QĐ-UBND về việc tổ chức hòa giải giữa ông B và Công ty D3 nhưng không tổ chức hòa giải giữa ông B và POVO. Tại buổi hòa giải, Đại diện theo pháp luật của Công ty D3 cho biết rằng POVO không đồng ý nhận ông B trở lại công việc nên Công ty D3 không thể bố trí ông B quay trở lại công việc cũ. Ngày 15/12/2017, ông B có đơn yêu cầu Phòng Lao động UBND thành phố V tổ chức hòa giải lao động giữa ông B và POVO. Ngày 18/12/2017, ông B lại có đơn yêu cầu Phòng Lao động UBND thành phố V tổ chức hòa giải lao động giữa ông B và Công ty D3 về việc trả lương sau và phục hồi lại công việc cũ sau khi kết thúc thời hạn tạm đình chỉ công việc để điều tra. Ngày 27/12/2017, Phòng LĐTĐ&XH thành phố V có văn bản số 772/LĐTĐ&XH đề ngày 21/12/2017 từ chối tổ chức hòa giải giữa ông B và Công ty D3 và POVO. Ngày 27/12/2017, ông B có đơn khiếu nại về hành vi không tổ chức hòa giải lao động kể trên. Ngày 29/01/2017, ông B có đơn khiếu nại Chủ tịch UBND

thành phố V về hành vi không giải quyết khiếu nại nhưng đến nay vụ việc vẫn không được giải quyết. Do đã cố gắng nhiều cách nhưng không thể tổ chức hòa giải lao động giữa ông **B** và POVO, nên ông **B** làm đơn này khởi kiện POVO và **Công ty D3** vì đã có những hành vi xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của ông **B**. Đề nghị Tòa án buộc bị đơn là **Công ty D1** và **Công ty P2 B.V** phải: (1) Xin lỗi ông **B** công khai trong toàn bộ phạm vi POVO, **Công ty D3** và trên phương tiện thông tin đại chúng về hành vi vu khống ông **B** mang tài sản của Công ty này ra ngoài kể trên; (2) Bồi thường cho ông **B** tổn thất về việc xúc phạm danh dự nhân phẩm của ông **B** là 100.000.000 đồng; (3) Bồi thường cho ông **B** và gia đình ông **B** tổn thất về tinh thần do việc bị vu khống, xúc phạm và đình chỉ công việc đối với ông **B** tại POVO và **Công ty D3** là 200.000.000 đồng; (3) Buộc **Công ty D3** và POVO phải nhận ông **B** trở lại công việc cũ; (4) Buộc **Công ty D3** và POVO phải bồi thường tổn thất thu nhập cho ông **B** trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm tính cho đến ngày khởi kiện là 304.000.000 đồng. Tổng số tiền yêu cầu **Công ty D1** và **Công ty P2 B.V** bồi thường là 604.000.000 đồng.

Ngày 27/12/2018, ông **B** sửa đổi đơn khởi kiện, thay đổi bị đơn từ **Công ty D1** thành **Tổng Công ty cổ phần V1**, bổ sung nội dung khởi kiện: (BL 590), với các yêu cầu khởi kiện gồm: (1) Tuyên bố vô hiệu hợp đồng lao động số 76/13HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014 và Hợp đồng cung cấp dịch vụ bảo trì số CO12012448 ký ngày 15/11/2013, vì khi ký các hợp đồng này Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** không thể thực hiện việc ký hợp đồng là thực hiện theo ủy quyền, mà lừa dối ký kết bằng tư cách pháp nhân độc lập của họ, dưới tên giả mạo; (2) Yêu cầu bị đơn POVO phải ký lại hợp đồng lao động với ông **B** theo quy định pháp luật; (3) Buộc **Tổng Công ty Cổ phần V1** bồi thường, khắc phục mọi hậu quả vô hiệu hợp đồng lao động do Chi nhánh của họ đã thực hiện việc ký kết hợp đồng bằng hành vi lừa dối và trái pháp luật.

Ngày 28/01/2019 tại Bản trình bày ý kiến pháp lý và giải thích về yêu cầu khởi kiện, ông **B** yêu cầu: (BL 592-593): (1) Buộc POVO phải xin lỗi ông **B** công khai trên phương tiện thông tin đại chúng như **B3**, Tuổi trẻ Online và nội bộ toàn Công ty về hành vi vu khống ông **B** lấy cắp tài sản của Công ty này và hành vi buộc ông phải nghỉ việc vô cớ, trái pháp luật vào ngày 19/9/2017; (2) Buộc **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải thực hiện việc thu hồi các quyết định trái pháp luật do chi nhánh của họ là Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** ban hành có nội dung bịa đặt, vu khống, không trung thực và xúc phạm danh dự của ông **B** gồm Quyết định 441-17/QĐ-HHDK ngày 20/9/2017; Quyết định 449-17/QĐ-HHDK ngày 20/10/2017; Quyết định 551-17/QĐ-HHDK ngày 27/12/2017 và các văn bản khác có liên quan đến 03 quyết này; (3) Buộc **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải xin lỗi ông **B** công khai trên phương tiện thông tin đại chúng như **B3**, Tuổi trẻ Online và nội bộ toàn Công ty về hành vi vu khống và bịa đặt ông **B** có hành vi: “Mang tài sản của khách hàng/Công ty ra khỏi khu vực

làm việc mà chưa được sự cho phép”; (4) Buộc POVO phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông B 100.000.000 đồng vì đã có hành vi xúc phạm danh dự và nhân phẩm của ông B vào các ngày 19/9/2017 và ngày 10/10/2017; (5) Buộc **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông B 100.000.000 đồng vì tổ chức nhận ủy quyền của họ là Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** đã có hành vi gian dối, ban hành quyết định trái pháp luật có nội dung vu khống, xúc phạm danh dự và nhân phẩm của ông B vào các ngày 20/9/2017, 20/10/2017, 27/12/2017; (6) Buộc POVO phải có nghĩa vụ bồi thường tổn thất về tinh thần cho ông B và gia đình ông B 200.000.000 đồng do hành vi bịa đặt, vu khống và đình chỉ công việc của ông B tại Công ty này trái pháp luật, vào các ngày 19/9/2017, 10/10/2017; (7) Buộc **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải có nghĩa vụ bồi thường tổn thất về tinh thần cho ông B và gia đình ông B 200.000.000 đồng vì tổ chức nhận ủy quyền của họ là Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** đã có hành vi gian dối, ban hành quyết định trái pháp luật, bịa đặt, vu khống và xúc phạm danh dự và nhân phẩm của ông B vào các ngày 20/9/2017, 20/10/2017, 27/12/2017; (8) Buộc POVO phải nhận ông B trở lại công việc cũ; (9) POVO phải bồi thường tổn thất thu nhập cho ông B trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm tính cho đến ngày khởi kiện là 304.000.000 đồng; Bổ sung 03 yêu cầu: (10) Tuyên bố vô hiệu Hợp đồng lao động số 76/13HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014 và Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013, vì khi ký kết các hợp đồng này Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** đã có hành vi lừa dối, dùng tên giả mạo để ông B bị buộc phải hiệu họ là tổ chức có tư cách pháp nhân độc lập là một Công ty có tên gọi là Dịch vụ Hàng hải Dầu khí – là một pháp nhân không hề tồn tại; (11) Yêu cầu bị đơn POVO – là người thực sự sử dụng lao động của ông B tháng 9/2013 phải thực hiện ký lại hợp đồng lao động với ông B theo quy định pháp luật; (12) Buộc bị đơn là **Tổng Công ty Cổ phần V1** bồi thường, khắc phục hậu quả vô hiệu hợp đồng lao động do Chi nhánh của họ đã thực hiện việc ký kết hợp đồng bằng hành vi lừa dối và trái pháp luật.

Tổng cộng: Buộc bị đơn **Công ty P2 B.V** phải có nghĩa vụ bồi thường 604.000.000 đồng và buộc bị đơn là **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải có nghĩa vụ bồi thường 300.000.000 đồng.

Ngày 29/3/2019, nguyên đơn rút một phần yêu cầu đối với **Công ty D1**. (BL 600)

Ngày 17/7/2019, rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện đối với **Tổng Công ty V1**, chỉ còn khởi kiện **Công ty P2 B.V**. (BL 728)

Tại bản khai ngày 10/01/2020 ghi nhận các yêu cầu khởi kiện của ông B như sau: (BL774) (1) Yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTrans; (2) Buộc POVO ký lại hợp đồng lao động với ông B; (3) Do POVO có hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản/hàng hóa của Công ty POVO ra khỏi nơi làm việc và đình chỉ công việc của ông B nên

yêu cầu Tòa án buộc POVO phải: Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 200.000.000 đồng; (4) Do POVO có hành vi đình chỉ công việc của ông B vô cớ và trái pháp luật nên yêu cầu POVO phải: Tiếp tục nhận ông B trở lại làm công việc cũ; Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 100.000.000 đồng; Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật là 02 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính đến tháng 5/2019 là (18 tháng lương làm việc + 2 tháng lương thưởng) x 36.000.000 = 720.000.000 đồng; Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông B từ thời điểm ông B bắt đầu làm việc cho POVO cho đến thời điểm ông B được phục hồi lại công việc.

Ngày 24/5/2023, tại phiên họp công khai chứng cứ và hòa giải, nguyên đơn xác định nguyên đơn khởi kiện đối với bị đơn là Công ty P2 (POVO), không kiện với bị đơn nào khác. Các yêu cầu khởi kiện cụ thể gồm: (1) Yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa Công ty P2 (POVO) và Công ty D1 (PVTrans); (2) Buộc POVO ký lại hợp đồng lao động với ông Phạm Văn B. Đối với yêu cầu này, đại diện nguyên đơn sẽ hỏi lại ông B và sẽ có văn bản nêu ý kiến cho Tòa án sau; (3) Do POVO có hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản/hàng hóa của Công ty POVO ra khỏi nơi làm việc và đình chỉ công việc của ông B nên yêu cầu Tòa án buộc POVO phải: Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 200.000.000 đồng; (4) Do POVO có hành vi đình chỉ công việc của ông B vô căn cứ và trái pháp luật nên yêu cầu POVO phải: Tiếp tục nhận ông B trở lại làm công việc cũ; Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 100.000.000 đồng; Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật là 02 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 20/10/2017 đến ngày 20/5/2023 và tiền thưởng là 6 tháng tiền lương với mức lương là 36.000.000 đồng/tháng, số tiền là 2.628.000.000 đồng; Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông B từ thời điểm ông B bắt đầu làm việc cho POVO cho đến thời điểm ông B được phục hồi lại công việc.

Đối với trình bày của bị đơn, nguyên đơn có ý kiến như sau: Việc trình bày của POVO về việc ban đầu Tòa án thụ lý xác định bị đơn là Văn phòng Điều hành của POVO là bịa đặt, vì tại đơn khởi kiện và thụ lý của Tòa án đều giải quyết liên quan đến POVO không liên quan đến Văn phòng Điều hành. Thời điểm đó ông P tự nhận cá nhân là người đại diện theo pháp luật của POVO,

ủy quyền cho ông T3 tham gia tố tụng và chỉ định Luật sư là ông P1 là tham gia tố tụng trái pháp luật. Những người đại diện bị đơn tham gia tố tụng cũng là người của Văn phòng Luật sư, nên là trái pháp luật, thừa nhận những việc làm trước khi được ủy quyền là vượt quá phạm vi ủy quyền. Ý kiến về mặt chứng cứ, bị đơn nộp hợp đồng chứng cứ là hợp đồng bảo trì CO12012448 vào hồ sơ vụ án thể hiện chính bị đơn thừa nhận hợp đồng này có liên quan đến việc tranh chấp giữa ông B với POVO. Thực tế ông B đã chứng minh và POVO thừa nhận ông B là người lao động làm việc trong POVO, chịu sự quản lý điều hành của POVO, ông B làm việc theo hợp đồng trên. Như vậy, đề nghị Tòa án tiến hành xác định rõ mối quan hệ giữa ông B và POVO thông qua việc ông B làm việc trực tiếp tại POVO thông qua hợp đồng bảo trì CO12012448. PVTrans cho rằng có mối quan hệ lao động với ông B nhưng không đưa ra được chứng cứ pháp lý, cụ thể là hợp đồng lao động giữa ông B và PVTrans không có tồn tại. Ông B khẳng định ông không ký hợp đồng lao động với PVTrans hay Chi nhánh, mà chỉ ký hợp đồng lao động với POVO có người đại diện theo pháp luật – người sử dụng lao động là bà Mai Thị Hoàng H3.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty P2 (“POVO”) có bà Nguyễn Thu N, ông Nguyễn Hoàng G là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Căn cứ vào các quy định của pháp luật có liên quan, về tố tụng, POVO nhận thấy như sau:

Đối với các yêu cầu khởi kiện về tranh chấp lao động của ông B gồm: Buộc POVO ký lại hợp đồng lao động với ông B; Tiếp tục nhận ông B trở lại công việc cũ; Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật; Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật là 02 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính đến tháng 5/2019 là 720.000.000 đồng và T4 đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông B từ thời điểm ông B bắt đầu làm việc cho POVO cho đến thời điểm ông B được phục hồi lại công việc. Các yêu cầu này chưa đủ điều kiện để được Tòa án thụ lý giải quyết và phải bị đình chỉ giải quyết. Bởi theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động 2012, tất cả các tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết (chỉ trừ một số trường hợp theo quy định mới không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải). Các yêu cầu này có tính chất tranh chấp lao động, nhưng tranh chấp lao động của ông B lại không thuộc trường hợp sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bởi vì POVO không phải là người sử dụng lao động của ông B nên POVO không ban hành bất cứ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nào đối với ông B. Nhưng ngay cả theo tự nhận của ông B rằng mình có mối quan hệ lao động với POVO đi chăng nữa thì tranh chấp lao động giữa ông B và POVO (nếu có) cũng không thuộc trường hợp được yêu cầu Tòa án giải quyết mà không thông qua thủ tục hòa giải theo quy định của pháp

luật. Tranh chấp lao động của ông B chưa được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động, do đó các yêu cầu khởi kiện này ông B đối với POVO chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự. Đề nghị Tòa án không xem xét, không giải quyết và ra quyết định đình chỉ giải quyết các yêu cầu này của Ông B.

Đối với yêu cầu Tòa án tuyên vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTrans, POVO cho rằng ông B không có quyền khởi kiện đối với yêu cầu này vì theo quy định tại Điều 186 Bộ luật Tố tụng dân sự, cá nhân có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án để yêu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho mình. Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 về việc cung cấp các dịch vụ bảo trì và vận hành tàu chứa (Hợp đồng bảo trì) giữa POVO và PVTrans là loại hợp đồng dịch vụ, làm phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa POVO và PVTrans. Ông B không phải là một bên của Hợp đồng bảo trì và không có bất kỳ quyền lợi hay nghĩa vụ nào theo hợp đồng này. Do đó, việc POVO và PVTrans giao kết, thực hiện hoặc chấm dứt thực hiện Hợp đồng này không làm ảnh hưởng đến hay xâm phạm bất kỳ quyền lợi hợp pháp nào của ông B vì quyền lợi đó không tồn tại. Việc Hợp đồng bảo trì có bị vô hiệu hay không bị vô hiệu và giải quyết hậu quả của việc vô hiệu (nếu có) như thế nào chỉ là vấn đề giữa POVO và PVTrans, không có bất kỳ ảnh hưởng gì đến mối quan hệ lao động giữa PVTrans và ông B. Đề nghị Tòa án không xem xét giải quyết và ra quyết định đình chỉ giải quyết yêu cầu này của ông B.

Xét về mặt nội dung, các yêu cầu khởi kiện của ông B có liên quan đến tranh chấp lao động và tranh chấp dân sự, POVO không đồng ý và cũng không chấp nhận, vì cho rằng ông B không có bất kỳ cơ sở pháp lý và chứng cứ nào để chứng minh cho các yêu cầu khởi kiện của mình là có căn cứ, cụ thể như sau:

Vào năm 2013, POVO và PVTrans đã ký kết Hợp Đồng Bảo Trì, trong đó PVTrans có trách nhiệm cung cấp cho POVO dịch vụ vận hành, bảo hành các cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, máy móc của Tàu chứa dầu nổi FPSO Lewek Emas, với mục đích phục vụ dự án khai thác dầu khí của POVO tại Lô A, ngoài khơi Việt Nam (sau đây gọi là “Dự Án Chim Sáo”). Để thực hiện các phân việc theo Hợp Đồng Bảo Trì, theo quy định tại Điều 1.2 (a), Phụ lục A của Hợp Đồng Bảo Trì, PVTrans “Đồng ý và chấp nhận chịu trách nhiệm cung cấp một lực lượng lao động được đào tạo và có năng lực phù hợp với tất cả các hệ thống cần thiết để hỗ trợ các thiết bị theo Hợp đồng này”. Dựa trên cơ sở đó, PVTrans mới điều động một số người lao động của PVTrans làm việc cho Dự Án Chim Sáo, bao gồm cả ông B.

Giữa POVO và ông B không tồn tại mối quan hệ lao động: Theo định nghĩa tại khoản 6 Điều 3 BLLĐ, “quan hệ lao động” là quan hệ xã hội phát sinh trong việc “thuê mướn”, “sử dụng lao động” và “trả lương” giữa “người lao động” và “người sử dụng lao động”. Theo khoản 1, 2 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012, để xác định quan hệ lao động đòi hỏi phải có việc thuê mướn lao động, trả lương, sử dụng lao động, giữa hai bên phải giao kết hợp đồng lao động, một bên

trả lương và một bên làm việc và chịu sự quản lý điều hành của bên kia. Đối với trường hợp của ông B, POVO không thuê mướn lao động, không giao kết hợp đồng lao động, không trả lương và không quản lý điều hành đối với ông B. POVO không phải là người sử dụng lao động đối với người lao động là ông B, ông B cũng không phải là người lao động của POVO, giữa hai bên không phát sinh bất cứ quyền lợi và trách nhiệm về lao động nào với nhau. POVO không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B và cũng không có bất cứ nghĩa vụ liên quan nào đến mối quan hệ lao động đối với ông B. việc ông B đưa ra các yêu cầu khởi kiện đối với POVO tương tự như trường hợp nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trái pháp luật của Điều 41 Bộ luật Lao động 2012 là hoàn toàn không có căn cứ pháp lý nào.

Thực tế giữa PVTrans và ông B có đầy đủ các yếu tố để xác định hai bên có mối quan hệ lao động, cụ thể như sau: PVTrans là tổ chức đã tuyển dụng ông B vào năm 2013; Sau khi trúng tuyển, PVTrans và ông B đã giao kết Hợp đồng lao động số 76/13/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014; Trong suốt thời gian ông B làm việc theo Hợp đồng lao động số 76 và Hợp đồng lao động số 53, PVTrans đã trả tiền lương cho ông B hàng tháng. Trong quá trình thực hiện các hợp đồng lao động đã giao kết như trên, PVTrans đã thực hiện quyền điều hành người lao động đối với ông B để hoàn thành công việc theo đúng thỏa thuận giữa PVTrans và ông B. Quá trình giải quyết vụ án, chính PVTrans đã xác nhận rằng ông B là người lao động của PVTrans, những người được Tòa án nhân dân thành phố Vũng Tàu triệu tập tham gia vụ án với tư cách là người làm chứng như ông Nguyễn Viết D, ông Hà Như T2 đều đã xác nhận với Tòa án rằng ông B là người lao động của PVTrans và ông B chịu sự quản lý điều hành của PVTrans. Việc PVTrans điều động ông B sang làm việc tại Dự Án Chim Sáo theo Quyết định về việc điều động CBCNV số 131-14/QĐ-HHDK ngày 16/9/2014 và số 075-15/QĐ-HHDK ngày 16/4/2015 là hoàn toàn phù hợp với thỏa thuận về quyền điều hành lao động của người sử dụng lao động giữa PVTrans và ông B theo Điều 1, Điều 3.2, Điều 4.2 của Hợp đồng lao động số 76 và Hợp đồng lao động số 53 mà hai bên đã giao kết. Hơn nữa, việc ông B tuân thủ sự điều hành của PVTrans cũng phù hợp với quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động 2012 về nghĩa vụ của người lao động. Việc ông B làm việc tại dự án C là do sự điều hành lao động của PVTrans và ông B vẫn là người lao động của PVTrans. Trong suốt quá trình ông B làm việc tại Dự Án C, ông B vẫn nhận lương và các chế độ lao động khác của PVTrans, nghỉ phép vẫn xin phép nhân sự phụ trách của PVTrans. Do đó, việc ông B cố tình cho rằng POVO là người sử dụng lao động của ông B là hoàn toàn không có căn cứ pháp lý và cũng không phù hợp với thực tế. Chính vì vậy, các yêu cầu về tranh chấp lao động của ông B đối với POVO là không có cơ sở pháp lý. Đề nghị Tòa án không chấp nhận các yêu cầu này.

Đối với các yêu cầu về việc yêu cầu POVO xin lỗi, bồi thường thiệt hại là không có cơ sở. Theo quy định tại Điều 584 Bộ luật Dân sự 2015 về căn cứ phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại thì “*Người nào có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường.*” và theo quy định tại Điều 11 Bộ luật Dân sự 2015, cá nhân bị xâm phạm quyền dân sự mới có quyền “*yêu cầu xin lỗi, cải chính công khai*”. POVO hoàn toàn không có bất kỳ hành vi nào xâm phạm đến quyền dân sự, đến danh dự, nhân phẩm và gây thiệt hại cho ông B. Ông B không có bất kỳ cơ sở pháp lý nào để yêu cầu POVO phải bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm hay phải xin lỗi, cải chính công khai, POVO đề nghị Tòa án không chấp nhận các yêu cầu này của ông B.

Trong quá trình giải quyết vụ án, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, Chi nhánh Tổng Công ty cổ phần VI – Công ty DI có bà Nguyễn Thị Hoàng C đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty có Hợp đồng cung cấp dịch vụ vận hành và bảo dưỡng tàu chứa và xuất dầu thô FPSO Lewek Emas hoạt động ngoài khơi Việt Nam với khách hàng là Công ty P2 B.V. Theo phạm vi của Hợp đồng dịch vụ này, Công ty cung cấp vật tư, dịch vụ và bố trí nhân sự để vận hành và bảo dưỡng các trang thiết bị trên tàu. Ông Phạm Văn B được Công ty bố trí tham gia Dự án này với chức danh Thủ kho từ ngày 16/09/2013 theo Hợp đồng Lao động, các quyết định liên quan và bản mô tả công việc. Theo đó, ông B chịu sự quản lý của Công ty, thực hiện công việc theo quy trình, quy định làm việc của khách hàng và của Công ty. Nơi ông B làm việc là kho chứa và trung chuyển hàng hóa, vật tư, phụ tùng, hóa chất... không những có giá trị lớn mà còn thiết yếu để duy trì hoạt động liên tục cho hoạt động của tàu ngoài khơi xa bờ. Nhiệm vụ cụ thể của ông B bao gồm: Giao nhận vật tư hàng hóa đảm bảo đúng yêu cầu về chất lượng, xuất xứ; Thực hiện quy trình vận chuyển vật tư hàng hóa từ bờ ra tàu và ngược lại; Nhập thông tin và báo cáo trên hệ thống quản lý vật tư, định kỳ thực hiện việc kiểm kê kho.

Ngày 18/9/2017, Công ty nhận được thông báo từ phía khách hàng POVO về việc ông Phạm Văn B mang hàng hóa (nước tẩy rửa) ra khỏi khu vực làm việc mà không có sự đồng ý của T5 căn cứ. Phía khách hàng đã thông tin và đề nghị Công ty làm rõ hành vi của ông Phạm Văn B. Nhận thấy cần có thời gian để xác minh, làm rõ sự việc do sự việc đã xảy ra trước đó hơn 1 tháng, Công ty đã lần lượt ban hành 02 Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với ông B1, tổng thời gian là 2 tháng từ ngày 21/9/2017 đến hết ngày 20/11/2017. Trong thời gian này, Công ty đã nhiều lần mời ông B tường trình và làm rõ vụ việc, làm việc với khách hàng, yêu cầu cung cấp các đoạn phim từ camera, kiểm tra thông tin từ nhà cung cấp đã tặng quà cho ông B, thực hiện rà soát lại các điều khoản liên quan của hợp đồng dịch vụ với khách hàng POVO, vv ... Kết thúc quá trình xác minh sự việc, Công ty nhận thấy không có đủ cơ sở để kết luận hàng hóa ông B mang ra khỏi kho là hàng hóa của khách hàng hay của nhà cung cấp tặng riêng cho ông B, nhưng ông B đã vi phạm một số quy định làm việc cụ thể như sau:

Ông **B** đã được đào tạo và ký cam kết không nhận sự đền đáp từ nhà cung cấp. Tuy nhiên ông **B** đã nhận quà tặng từ nhà cung cấp; Ông **B** đã được đào tạo và ký cam kết nêu nhận quà hoặc bất kỳ lợi ích nào từ nhà cung cấp thì phải khai báo vào sổ đăng ký quà tặng. Theo Điều 6 trong 10 Điều cam kết - quy tắc ứng xử của Premier Oil mà ông **B1** đã được phổ biến và cam kết thực hiện: Người lao động phải khai báo vào sổ đăng ký quà tặng về bất kỳ món quà hoặc khoản thết đãi nào mà người lao động được tặng hoặc nhận được liên quan đến công việc của mình. Tuy vậy, ông **B** đã không đăng ký và hoặc thông báo cho **T5** căn cứ hay người quản lý của Công ty về khoản quà tặng này; Ông **B** đã đem hàng hóa (chất tẩy rửa) không nằm trong hạng mục chuyên đi biển cất vào container hàng hóa chuyên ra biển, và sau đó lại lấy mang ra khỏi kho mà không thông báo cho **T5** căn cứ. Theo quy định về quản lý vật tư của khách hàng thì ông **B** phải ghi lại việc chuyên dịch lưu kho hàng hóa, đặc biệt là các trường hợp khác thường (hàng hóa không nằm trong danh mục chuyên ra biển), tuy nhiên ông **B** đã không thực hiện theo quy định. Việc ông **B** không tuân thủ đầy đủ các quy định về việc nhận, khai báo quà tặng của nhà cung cấp cũng như vi phạm các quy định về quản lý vật tư, tùy tiện mang hàng hóa ra vào khu vực làm việc mà không làm rõ thông báo cho người quản lý kho (**T5** căn cứ) đã đặt con người làm việc tại kho bãi và hàng hóa vật tư phục vụ sản xuất vào tình trạng rủi ro. Xét trên bản chất nhạy cảm của khu vực làm việc và trách nhiệm của một Thủ kho, hành động của ông **B** đã khiến bản thân ông **B** đã tự đặt mình vào tình trạng thiếu minh bạch khi nhận mà không làm rõ nguồn gốc của những quà tặng mang tính đền đáp và không có bằng chứng cụ thể là hàng hóa mà ông **B** đã thừa nhận mang ra khỏi khu (theo trích xuất hình ảnh từ camera từ ngày 11/8/2017) là gì. Bên cạnh đó, xét trên bản chất công việc của chức danh Thủ kho hiện đang quản lý khối lượng tài sản giá trị lớn và có nhiều hạng mục hết sức quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và khai thác của Dự án FPSO Lewek Emas. Hành động này đã khiến cho khách hàng quan ngại về tính tuân thủ các quy định làm việc của nhân sự ở vị trí Thủ kho. Căn cứ quy định của Hợp đồng kinh tế giữa Công ty và khách hàng, ngày 06/11/2017 khách hàng đã có văn bản yêu cầu **Công ty T7** nhân sự Thủ kho khác với lý do ông **B** đã không chấp hành các quy định liên quan đến an toàn và quy trình làm việc và qua đó đặt con người, kho bãi, vật tư của khách hàng trong tình trạng rủi ro. Các quy định về quản lý vật tư đối với các công trình dầu khí luôn nghiêm ngặt nhằm đảm bảo an toàn, chống cháy nổ, chống thất thoát để duy trì liên tục các hoạt động sản xuất ngoài khơi. Trong trường hợp cụ thể này, việc đánh giá tính chất hành vi của ông **B** không phải ở nguồn gốc hàng hóa, giá trị của hàng hóa mà trên cơ sở nguyên tắc làm việc.

Ngày 17/11/2017, Công ty đã có buổi làm việc với ông **B**, trao đổi kết quả xác minh sự việc, bao gồm: Thông báo các vấn đề liên quan công việc và Hợp đồng Lao động giữa Công ty và ông **B** trong thời gian tới. Theo đó, do ông **B** có các hành vi vi phạm các quy định làm việc dẫn đến việc khách hàng yêu cầu thay người ở vị trí Thủ kho. Công ty đã bố trí cho ông **B** nghỉ chờ việc cho đến

khi có thể bố trí công việc phù hợp. Ngày 06/12/2017, theo yêu cầu từ phía ông **Phạm Văn B**, Công ty đã tham gia buổi hòa giải do **UBND thành phố V** tổ chức. Công ty sau đó đã thực hiện các nội dung mà Công ty đồng ý trong buổi hòa giải, như trả đầy đủ lương cho ông **B** trong thời gian tạm đình chỉ công việc, thông báo kết quả xác minh vụ việc v.v. Sau đó một tuần, khi Công ty nhận được yêu cầu bổ sung vị trí Thủ kho từ khách hàng khác (cho 1 dự án khác), vào các ngày 12/12/2017 và 29/12/2017, Công ty đã 2 lần mời ông **B** đến để trao đổi cụ thể về các vấn đề liên quan đến công việc mới. Tuy nhiên, phía ông **B** cho rằng việc Công ty mời ông đến gặp và trao đổi cụ thể các vấn đề có liên quan đến công việc sắp tới là trái với quy định của pháp luật lao động, xâm hại đến quyền và lợi ích chính đáng của bản thân nên ông đã từ chối đến gặp và làm việc với Công ty. Để duy trì quyền lợi cơ bản cho người lao động của Công ty (bao gồm bảo hiểm các loại), Công ty vẫn tiếp tục trả lương ngừng việc cho ông **B**, đóng BHXH đến hết tháng 4/2020.

Tại phiên tòa ngày 17/8/2023 và ngày 13/9/2023:

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư **Trần Minh T** trình bày:* Ông **Phạm Văn B** làm việc tại căn cứ của POVO theo sự chỉ đạo và điều hành của nhân viên POVO nhưng lại giao kết hợp đồng thanh toán tiền lương thông qua **Công ty D1**, POVO đình chỉ công việc của ông **B** vì cho rằng ông **B** có hành vi trộm cắp tài sản của Công ty. Trường hợp này Luật chưa có quy định cụ thể. Trong vụ kiện này, nguyên đơn có người đại diện theo ủy quyền xác định không khởi kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà chỉ khởi kiện với hành vi đình chỉ công việc của ông **Phạm Văn B** không có căn cứ pháp luật của POVO. Do POVO đã đình chỉ công việc của ông **Phạm Văn B** không có căn cứ pháp luật nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Nguyên đơn ông **Phạm Văn B** có ông **Phạm Thế H** là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Tháng 7/2013, ông **Phạm Văn B** được **Công ty E. Ltd.** (sau đây gọi tắt là EMAS) tuyển dụng. Do EMAS là nhà thầu nước ngoài (liên kết với **T8** (PVTRANS) trong liên doanh PVTEC), nên không thể ký hợp đồng lao động với ông **B**. Vì vậy, EMAS ký hợp đồng lao động với ông **B** bằng việc Chi nhánh của PVTRANS sử dụng pháp nhân giả mạo là: **Công ty D1** để ký kết hợp đồng lao động với ông **B**. Thực tế, ông **B** là người lao động làm việc tại EMAS, chịu sự quản lý điều hành, phân công lao động của EMAS, không làm việc cho **chi nhánh P6**. Tháng 11/2013 **Công ty P2** (POVO) - một pháp nhân được thành lập và có trụ sở tại Hà Lan, văn phòng điều hành đặt tại **TP.** - nhận chuyển giao và kế thừa EMAS. Ông **B** chuyển đến làm việc cho POVO. Cho đến ngày bị POVO đình chỉ công việc (18/9/2017), ông **B** làm việc tại trụ sở POVO, chịu sự quản lý, điều hành, phân công lao động của POVO. Công việc hàng ngày của ông **B** không liên quan PVTRANS. Ngày 24/8/2018, ông **B** khởi kiện POVO và **Công ty D3** tại Tòa án nhân dân thành phố Vũng Tàu. Trong quá trình giải quyết vụ

án, Tòa xác minh tư cách pháp lý của Công ty D3, thì được biết không có doanh nghiệp đăng ký hoạt động dưới tên là "Công ty D1", Chi nhánh của PVTRANS đăng ký tên đầy đủ, hợp pháp là "Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1" đã tự xưng là pháp nhân: Công ty D3 để ký kết hợp đồng lao động với ông B. Vì vậy, ngày 27/02/2018, ông B có đơn khởi kiện bổ sung, thay đổi người khởi kiện là "Công ty D1" thành Tổng Công ty Cổ Phần V1 (PVTRANSE) vì không ký kết hợp đồng lao động không có quan hệ pháp luật lao động với PVTRANS nên ngày 17/7/2019, ông B xin rút toàn bộ yêu cầu đối với PVTRANS. Nhưng do POVO là tổ chức nước ngoài có văn phòng điều hành tại TP., POVO không có trụ sở, chi nhánh, văn phòng tại Vũng tàu nên ông B yêu cầu chuyển vụ án đến TAND TP. HCM. Ông B phủ nhận tính pháp lý của Hợp đồng lao động ký kết giữa Ông và pháp nhân giả tạo (Công ty D4 khi). Đề nghị Hội đồng tập trung xem xét, giải quyết các vấn đề tại phiên tòa: (1) Có hay không có hành vi Công ty P4 đình chỉ công việc của ông B tại Công ty P4 vào ngày 18/9/2017. Căn cứ, cơ sở thực hiện hành vi của POVO; (2) Hậu quả pháp lý từ hành vi của Công ty P4 và các yêu cầu của ông Phạm Văn B đối với Công ty P4 khi bị xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp...

Nội dung yêu cầu khởi kiện ban đầu và hiện nay của ông Phạm Văn B, là các yêu cầu cụ thể đối với Công ty P4 để giải quyết hậu quả pháp lý từ hành vi Công ty P4 đình chỉ công việc của ông B tại pháp nhân này vào ngày 18/9/2017. Các yêu cầu của ông B đối với Công ty P4 là các yêu cầu giải quyết các hậu quả pháp lý xâm hại quyền, lợi ích chính đáng của ông Phạm Văn B từ hành vi trái pháp luật của Công ty P4. Nguyên đơn xác định các yêu cầu bồi thường của nguyên đơn không phải bồi thường do đơn phương trái pháp luật, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bồi thường do Công ty P4 đình chỉ công việc trái pháp luật.

Nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường về vật chất với số tiền là 5.685.000.000 đồng, gồm: Bồi thường tổn thất về tinh thần cho ông B và gia đình là 72.000.000 đồng do hành vi vu khống ông B trộm cắp tài sản của Công ty P4, mỗi người là 18.000.000 đồng; Bồi thường tiền lương cho những ngày không được làm việc do đình chỉ công việc trái pháp luật tính từ ngày 19/9/2017 đến ngày 19/8/2023 là 5 năm 11 tháng, cộng với tiền thưởng cho 6 năm làm việc là 6 tháng tiền lương; Bồi thường 12 tháng tiền lương do đình chỉ công việc trái pháp luật; Bồi thường 60 tháng tiền lương khi không nhận ông B trở lại làm việc. Tổng cộng là 149 tháng tiền lương x 37.000.000 = 5.513.000.000 đồng; Nguyên đơn bổ sung yêu cầu Công ty P4 phải hoàn trả cho nguyên đơn chi phí thuê Luật sư, người đại diện là 100.000.000 đồng. Tổng cộng là 5.685.000.000 đồng.

Nguyên đơn yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng số CO12012448 được ký kết hợp pháp vào ngày 01/11/2013 giữa Công ty P4 và Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 - Công ty D1 và bồi thường phi vật chất: Công khai xin lỗi ông B và Gia đình trên báo chí gồm B3, B4, B5, B6, B7.

Nguyên đơn xác định đã rút các yêu cầu khởi kiện trước đây đối với **Tổng Công ty V1** và **Công ty D1**.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư **Ngô Thị Kim T1** trình bày:* Không đồng ý yêu cầu hòa giải cũng như các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. So với các yêu cầu đã thể hiện trong hồ sơ vụ kiện, nhận thấy các yêu cầu khởi kiện ban đầu thì có 4 yêu cầu mới được đặt ra là buộc POVO phải Trả tiền chi phí thuê Luật sư, bồi thường 60 tháng tiền lương nếu không nhận trở lại làm việc, bồi thường tổn thất tinh thần cho 04 người trong gia đình ông **B**, yêu cầu bồi thường do đình chỉ công việc của ông **B** là 12 tháng tiền lương. Các yêu cầu này vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu nên đề nghị Hội đồng không chấp nhận các yêu cầu này của nguyên đơn. Giữa nguyên đơn và bị đơn không có quan hệ lao động, chỉ trên cơ sở nguyên đơn làm việc tại căn cứ POVO mà rằng bị đơn là người sử dụng lao động là không có căn cứ. Trong mối quan hệ này, người lao động ông **B** làm việc theo sự điều động phân công của người sử dụng lao động là **Công ty D3** đến làm việc tại căn cứ POVO với mục đích cung ứng dịch vụ theo thỏa thuận đã ký kết tại Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 - Công ty D1**. POVO là người sử dụng dịch vụ do **Công ty D3** cung ứng. POVO không đình chỉ công việc đối với ông **B** mà chỉ yêu cầu **Công ty D3** đổi nhân sự khác theo đúng thỏa thuận hợp đồng nhằm đảm bảo quyền lợi cho nguyên đơn. Do hai bên không có quan hệ lao động, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn về lao động. Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc xin lỗi công khai và bồi thường thiệt hại do danh dự uy tín bị xâm phạm, POVO xác định không có bất kỳ văn bản hay lời nói nào nói nguyên đơn trộm cắp tài sản ra khỏi căn cứ của POVO làm ảnh hưởng, xúc phạm đến danh dự, uy tín của ông **B**, bản thân ông **B** không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh về việc này nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn. Đối với yêu cầu tuyên bố Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 - Công ty D1** là vô hiệu của nguyên đơn, Hợp đồng này không có liên quan hay ảnh hưởng đến quyền và lợi ích gì của ông **B** nên ông **B** không có quyền và lợi ích bị xâm phạm. Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu này do nguyên đơn không có quyền khởi kiện.

*Bị đơn, **Công ty P2 B.V** có ông **Nguyễn Hoàng G** và bà **Nguyễn Thu N** cùng đại diện trình bày:* Thống nhất với ý kiến tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho POVO. Bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm như các ý kiến đã trình bày trước đây tại Tòa án. Giữa hai bên không có quan hệ lao động, POVO không có đình chỉ công việc đối với ông **B**, không có hành vi vu khống, xúc phạm ông **B**, Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTRANS không có liên quan gì đến quyền lợi của ông **B** và hợp đồng này cũng đã kết thúc do hết hạn hợp đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan, Luật sư Ngô Thị Thanh H2 trình bày: Trong vụ kiện này, PVTRANS chỉ có liên quan đến yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTRANS là vô hiệu. Đối với yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn, PVTRANS cho rằng Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTRANS được ký kết hợp pháp, có hiệu lực từ ngày 01/11/2013 đến ngày 13/10/2022. Đến nay Hợp đồng này đã kết thúc vì lý do hết hạn hợp đồng. Yêu cầu hủy hợp đồng này của nguyên đơn là không có căn cứ vì hợp đồng này không ảnh hưởng gì đến quyền lợi của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết do nguyên đơn không có quyền khởi kiện.

Đối với các yêu cầu khởi kiện khác mà nguyên đơn kiện bị đơn POVO, căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, xác định giữa PVTRANS và ông B có quan hệ lao động. Ông B đến POVO làm việc trên cơ sở điều động của Công ty để thực hiện hợp đồng cung ứng dịch vụ giữa PVTRANS và POVO đã ký kết. Công ty trả lương cho ông B thông qua tài khoản của ông B tại Ngân hàng. Giữa ông B và POVO không có quan hệ lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo đúng quy định của pháp luật.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Chi nhánh Tổng Công ty cổ phần VI - Công ty D1 có bà Nguyễn Thị Hoàng C đại diện trình bày: Thống nhất với ý kiến tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Thực tế diễn biến sự việc đúng với các ý kiến trước đây mà Công ty đã trình bày có trong hồ sơ vụ án. Công ty xác nhận sau sự việc xảy ra tháng 9/2017, Công ty vẫn trả lương ngừng việc và thanh toán tiền BHXH cho ông B đến tháng 4/2020 mới không thực hiện nữa. Vì vậy, Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần VI – Công ty D5 khi đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo quy định của pháp luật.

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

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án:

Đối với những người tiến hành tố tụng: Chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Các đương sự từ khi thụ lý vụ án đến trước khi đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm bị đơn đã thực hiện quyền nghĩa vụ của mình theo quy định tại Điều 70, Điều 72 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về quan hệ tranh chấp: Theo phía nguyên đơn trình bày do POVO có hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản hàng hóa của POVO ra khỏi nơi làm việc nên đình chỉ công việc của ông B. Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm. Những tranh chấp trên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Về thẩm quyền: Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 thì Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là Tòa án có thẩm quyền thụ lý giải quyết. Về thời hiệu

khởi kiện: Ngày 24/8/2018, ông **B** có đơn khởi kiện, căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định việc khởi kiện của nguyên đơn là còn thời hiệu khởi kiện. Về việc thu thập lời khai, yêu cầu cung cấp chứng cứ và tiến hành hoà giải, kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ: Tòa án đã thực hiện theo đúng quy định tại các Điều 205, Điều 207, Điều 208, Điều 209, Điều 210, Điều 211 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Việc xác định tư cách tố tụng như trên là phù hợp với quy định tại khoản 1, 2, 3, 4 Điều 68 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Tòa án tuân thủ thời hạn chuẩn bị xét xử theo Điều 203 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Việc cấp và tổng đạt văn bản tố tụng, Tòa án thực hiện đúng quy định.

Việc chấp hành pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng: Nguyên đơn ủy quyền cho người đại diện đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ được quy định tại Điều 70, Điều 71 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Bị đơn đã ủy quyền cho người đại diện thực hiện đầy đủ các quyền được quy định tại Điều 70, Điều 72 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên thực hiện đầy đủ các quyền được quy định tại Điều 70, Điều 73 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Việc ủy quyền của nguyên đơn, bị đơn được thực hiện theo đúng quy định tại Điều 85 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Về nội dung:

Đối với yêu cầu tuyên bố Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTrans vô hiệu xét thấy:

Ngày 01/11/2013, POVO và PVTrans có ký kết Hợp đồng số CO12012448 về cung cấp các dịch vụ bảo trì và vận hành đối với FPSO LEWEK EMAS và lô 12W ngoài khơi Việt Nam. Hợp đồng CO12012448 giữa POVO và PVTrans là giữa 02 pháp nhân với nhau, không có liên quan và ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông **B**. Vì vậy, đối với yêu cầu hủy hợp đồng này của ông **B** thuộc trường hợp không có quyền khởi kiện theo điểm a khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố Tụng dân sự năm 2015 và khoản 2 Điều 2 Nghị quyết 04/2017/NQ-HĐTP. Vì vậy đình chỉ việc thụ lý, giải quyết, trả đơn khởi kiện đối với yêu cầu này của ông **Phạm Văn b**.

Đối với các yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn ông **B** đã có đơn xin rút trong quá trình khởi kiện và được nguyên đơn xác nhận tại phiên tòa, việc rút yêu cầu khởi kiện là hoàn toàn tự nguyện, vì vậy căn cứ Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đình chỉ đối với yêu cầu của ông **Phạm Văn B** đã rút.

Đối với các yêu cầu phát sinh tại phiên tòa xét thấy: Tại phiên tòa ngày 17/8/2023, đại diện nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu là buộc bị đơn phải: Trả tiền chi phí thuê Luật sư; bồi thường 60 tháng tiền lương nếu không nhận trở lại làm việc; bồi thường tổn thất tinh thần cho 04 người trong gia đình ông **B**; yêu cầu bồi thường do đình chỉ công việc của ông là 12 tháng tiền lương. Những yêu cầu này của ông **H** tại phiên tòa là yêu cầu mới phát sinh, không có trong đơn khởi kiện và cũng không được Tòa án tiến hành hòa giải

theo Điều 210 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu theo khoản 1 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Nên đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết đối với các yêu cầu này của ông **B**.

Đối với yêu cầu buộc POVO ký lại hợp đồng lao động với ông **Phạm Văn B**, xét thấy:

Theo tài liệu có trong hồ sơ, PVTrans là tổ chức đã tuyển dụng ông **B** vào năm 2013. Sau đó, PVTrans và ông **B** đã giao kết Hợp đồng lao động số 76/13/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014. Trong suốt thời gian ông **B** làm việc theo các hợp đồng lao động này, PVTrans đã trả tiền lương cho ông **B** hàng tháng. Bên cạnh đó, theo Sổ bảo hiểm xã hội số 5196024122 và diễn biến quá trình đóng bảo hiểm xã hội của ông **B** từ tháng 10/2013 đến tháng 12/2018 thể hiện ông **B** là nhân viên Thủ kho thuộc Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần VI – Công ty D1**. Căn cứ quy định tại Điều 7 Bộ luật Lao động 2012 thì giữa ông **B** và PVTrans phát sinh quan hệ lao động.

Còn quan hệ giữa POVO và ông **B**, nhận thấy: Căn cứ quy định tại tiêu mục 1.2, mục 1, Phụ lục A của Hợp đồng CO12012448 giữa POVO và PVTrans: “(a) Nhà thầu đồng ý và chấp nhận chịu trách nhiệm cung cấp một lực lượng lao động được đào tạo và có năng lực phù hợp với tất cả các hệ thống cần thiết để hỗ trợ các Thiết bị theo Hợp đồng này”. Căn cứ thỏa thuận này, PVTrans mới điều động một số người lao động của PVTrans làm việc cho Dự án **C**, bao gồm cả ông **B**. Quyết định về việc điều động CBCNV số 131-14/QĐ-HHDK ngày 16/9/2014 và số 075-15/QĐ-HHDK ngày 16/4/2015 là hoàn toàn phù hợp với thỏa thuận về quyền điều hành lao động của người sử dụng lao động giữa PVTrans và ông **B** theo Điều 1, Điều 3.2, Điều 4.2 của Hợp đồng số 76 và Hợp đồng số 53 mà hai bên đã giao kết. Như vậy, ông **B** đã làm việc tại dự án của POVO theo sự điều hành của **P6**, ông **B** vẫn là người lao động của PVTrans. Do đó, giữa POVO và ông **B** không phát sinh quan hệ lao động, ông **B** yêu cầu buộc POVO ký lại hợp đồng lao động với ông là không có căn cứ chấp nhận.

Đối với các yêu cầu của nguyên đơn về việc do POVO có hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản hàng hóa của **Công ty P4** ra khỏi nơi làm việc và đình chỉ công việc của ông **B** nên yêu cầu Tòa án buộc POVO phải: Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông **B** là 200.000.000 đồng, tại phiên tòa sơ thẩm ông **H** thay đổi yêu cầu bồi thường với số tiền là 10 lương cơ bản với số tiền là 18.000.000 đồng;

Trong quá trình làm việc tại dự án của **P4**, ông **B** có hành vi mang hàng hóa (nước tẩy rửa) ra khỏi khu vực làm việc mà không có sự đồng ý của **T5** căn cứ (có hình ảnh trích xuất từ camera) nên ngày 18/9/2017, POVO đã có thông báo cho PVTrans đề nghị làm rõ sự việc. Nhận thấy, để có thời gian xác minh làm rõ

sự việc PVTrans đã ban hành hai quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông B, tổng thời gian hai tháng (21/9/2017 đến hết ngày 20/11/2017). Kết thúc quá trình xác minh sự việc, PVTrans nhận thấy không đủ căn cứ để kết luận hàng hóa ông B mang ra khỏi kho là hàng của khách hàng hay của nhà cung cấp tặng riêng ông B. Tuy nhiên, qua sự việc trên cho thấy ông B không tuân thủ đầy đủ các quy định về việc nhận, khai báo quà tặng của nhà cung cấp cũng như vi phạm các quy định về quản lý vật tư, tùy tiện mang hàng hóa ra/vào khu vực làm việc mà không làm rõ/thông báo cho người quản lý kho - Trưởng căn cứ (Theo Thông báo số 029-17/TB-HHDK ngày 07/12/2017 của Tổng Công ty cổ phần V1 – Công ty D1). Tháng 11/2017, POVO có thông báo gửi tới PVTrans yêu cầu cách chức nhân sự đối với vị trí Thủ kho ông Phạm Văn B với lý do “Công ty đã xem xét kỹ lưỡng vấn đề liên quan và cho rằng nhân sự của Nhà thầu đã “không tuân thủ các thủ tục an toàn và vận hành có liên quan và hành động như vậy hoặc đặt những người có liên quan, những người khác, công trường, và/hoặc đội vật tư của Công ty vào rủi ro”. Yêu cầu nhà thầu thay thế nhân sự sớm để đảm bảo các hoạt động FPSO. Như vậy, việc POVO yêu cầu PVTrans cách chức vị trí Thủ kho của ông B và thay thế nhân sự mới là phù hợp thỏa thuận giữa POVO và PVTrans tại tiểu mục 6.4 của Hợp đồng CO12012448. POVO không có bất kỳ văn bản hay lời nói nào vu khống/xúc phạm danh sự của ông B. POVO yêu cầu thay đổi nhân sự đối với ông B là do ông đã vi phạm quy tắc ứng xử của POVO mà ông đã được phổ biến và cam kết thực hiện. Theo Điều 6 của Quy tắc ứng xử của POVO, ông B phải khai báo cho POVO về việc ông mang các chai nước tẩy rửa (được nhà thầu tặng) ra khỏi khu vực container đi biển. Ông không khai báo theo quy định khiến POVO quan ngại và yêu cầu thay thế bằng nhân viên khác. POVO không ban hành quyết định đình chỉ công việc đối với ông, mà yêu cầu thay thế nhân viên khác hoàn toàn phù hợp với thỏa thuận giữa POVO với PVTrans.

Mặt khác, ông B không cung cấp được chứng cứ, chứng minh việc POVO có hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản hàng hóa của Công ty P4 ra khỏi nơi làm việc. Do đó, ông B cho rằng POVO có hành vi vu khống ông lấy trộm tài sản hàng hóa của POVO ra khỏi nơi làm việc và đình chỉ công việc đối với ông nên yêu cầu Tòa án buộc POVO phải xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản và bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 18.000.000 đồng là không có căn cứ chấp nhận.

Đối với các yêu cầu của nguyên đơn về việc do POVO có hành vi đình chỉ công việc của ông B vô căn cứ và trái pháp luật nên yêu cầu POVO phải: Tiếp tục nhận ông B trở lại làm công việc cũ; Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật; Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật là 02 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 19/9/2017 đến ngày 19/8/2023 + 6 tháng lương thưởng);

Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông B2 từ thời điểm ông B bắt đầu làm việc cho POVO là từ 16/9/2013 đến 19/8/2023.

Căn cứ các tài liệu chứng cứ mà PVTrans cung cấp tại biên bản giao nhận chứng cứ ngày 27/9/2018 tại TAND thành phố Vũng Tàu (Thông báo số 030-17/TB-HHDK ngày 12/12/2017; Thông báo số 031-17/TB-HHDK ngày 14/12/2017; Thông báo số 033-17/TB-HHDK ngày 29/12/2017 và Thông báo số 001-18/TB-HHDK ngày 06/01/2018 của Giám đốc PVTrans) thể hiện: PVTrans đã có thông báo mời ông B đến Công ty để tiếp nhận và trao đổi cụ thể các vấn đề liên quan đến công việc của ông hạn chót vào ngày 12/01/2018. Tuy nhiên, ngày 05/01/2018, PVTrans nhận được thư trả lời của ông, theo đó, ông cho rằng việc PVTrans mời ông đến bố trí công việc sắp tới là trái quy định pháp luật lao động và xâm phạm đến quyền lợi ích hợp pháp của ông, ông đang khiếu nại lên Chủ tịch UBND thành phố V... Để tôn trọng sự lựa chọn của ông B, PVTrans đã thông báo tạm dừng việc bố trí công việc đối với ông cho đến khi nhận được kết quả giải quyết của Chủ tịch UBND thành phố V. Như vậy, PVTrans là chủ thể tạm dừng bố trí công việc đối với ông B, POVO không đình chỉ công việc của ông B, đồng thời như đã phân tích ở trên, giữa POVO và ông Phạm Văn B không phát sinh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, yêu cầu của ông B là không có cơ sở chấp nhận.

Từ những phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử: Căn cứ khoản 2 Điều 266 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Văn B; Căn cứ điểm a khoản 2 Điều 192, điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Đình chỉ việc thụ lý, giải quyết đối với yêu cầu hủy Hợp đồng số CO12012448 ngày 01/11/2013; Căn cứ Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đình chỉ đối với các yêu cầu của ông Phạm Văn B đã rút đối với Tổng Công ty Cổ phần V1.

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

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tại phiên tòa:

Nguyên đơn cho rằng giữa nguyên đơn và bị đơn có quan hệ lao động, việc bị đơn đình chỉ công việc của nguyên đơn là trái pháp luật nên yêu cầu bồi thường thiệt hại do hành vi này và yêu cầu nhận nguyên đơn trở lại làm việc, ký lại hợp đồng lao động. Nguyên đơn xác định không có tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp này thuộc “Các tranh chấp khác về lao động” được quy định tại khoản 5 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Ngoài ra, nguyên đơn còn yêu cầu bồi thường thiệt hại do danh dự uy tín bị xâm phạm theo quy định tại Điều 592 Bộ luật Dân sự 2015 thuộc “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng” được quy định tại khoản 6 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

[1.2] Về thẩm quyền giải quyết:

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 37, điểm a khoản 4 Điều 38, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 41 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Công ty P4 là pháp nhân mang quốc tịch nước ngoài (Vương quốc Hà Lan), là nhà đầu tư thực hiện dự án tại Việt Nam, đã đăng ký hoạt động Văn phòng điều hành tại Thành phố Hồ Chí Minh và đã được **Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố H** chấp thuận cho đặt Văn phòng điều hành tại Thành phố Hồ Chí Minh (Trụ sở tại **Tầng E, Tòa nhà D, số C L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**).

Vụ án có tranh chấp về thẩm quyền và đã được Tòa án nhân dân Cấp Cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[1.3] Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự, yêu cầu của nguyên đơn là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động và người sử dụng lao động thuộc trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động. Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nhận thấy:

Ngày 27/11/2017, nguyên đơn đã có Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi đến **Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố V**, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đề nghị tổ chức hòa giải tranh chấp lao động giữa ông **B** với **Công ty D1, Công ty P4** và ông **Hà Như T2**;

Ngày 06/12/2017, Hòa giải viên lao động **UBND thành phố V** đã tiến hành lập Biên bản hòa giải tranh chấp lao động cá nhân giữa ông **Phạm Văn B** và **Công ty D1**;

Ngày 15/12/2017, nguyên đơn đã có Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi đến **Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố V**, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đề nghị tổ chức hòa giải tranh chấp lao động giữa ông **B** với **Công ty P4**;

Ngày 20/12/2017, nguyên đơn đã có Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi đến **Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố V**, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đề nghị tổ chức hòa giải tranh chấp lao động giữa ông với **Công ty D1**;

Ngày 21/12/2017, Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội **UBND Thành phố V** đã có Công văn số 772/LĐT BXH trả lời đơn yêu cầu hòa giải của ông **Phạm Văn B**. Một phần nội dung công văn có thể hiện:

“...1. Về nội dung trong đơn ngày 15/12/2017 yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động giữa ông và Công ty P2 B.V: Căn cứ khoản 7 Điều 3 của Bộ Luật Lao động: 4. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động. Tại bản hợp đồng số 053/14/HĐLD-HHDK được ký vào ngày 16/9/2014 giữa ông và Công ty D1 (đính kèm theo đơn yêu cầu hòa giải ngày 15/12/2017), thì ông Phạm Văn B ký hợp đồng lao động trực tiếp với Công ty D1 không ký hợp đồng lao động với Công ty P2. Do đó, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố V không có cơ sở đề nghị tổ chức hòa giải tranh chấp lao động giữa Ông với Công ty P2 B.V theo quy định của Bộ Luật Lao động 2012.”

Như vậy, đủ cơ sở xác định nguyên đơn đã có đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp giữa nguyên đơn với bị đơn tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (nơi có thẩm quyền cử hòa giải viên lao động) nhưng không được hòa giải trong thời gian quy định và không được chấp nhận với lý do nêu trên. Hội đồng xét xử xác định tranh chấp lao động giữa hai bên đã được thực hiện thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động.

[1.4] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa Công ty P2 (POVO) và Công ty D1 (PVTrans) (là yêu cầu khởi kiện bổ sung trong quá trình giải quyết vụ án của nguyên đơn):

Căn cứ quy định tại khoản 9 Điều 3 Luật Thương mại năm 2005: Cung ứng dịch vụ là hoạt động thương mại, theo đó một bên (sau đây gọi là bên cung ứng dịch vụ) có nghĩa vụ thực hiện dịch vụ cho một bên khác và nhận thanh toán; Bên sử dụng dịch vụ (sau đây gọi là khách hàng) có nghĩa vụ thanh toán cho bên cung ứng dịch vụ và sử dụng dịch vụ theo thỏa thuận. Việc cung ứng dịch vụ phù hợp với quy định từ Điều 74 đến Điều 87 tại Chương III Luật Thương mại 2005 về Cung ứng dịch vụ. Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa Công ty P2 (POVO) và Công ty D1 (P6) được giao kết và thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

Căn cứ quy định tại Điều 688 Bộ luật Dân sự 2015 về “Điều khoản chuyên tiếp”, Điều 407 Bộ luật Dân sự 2015 về “Hợp đồng vô hiệu” và các quy định về giao dịch dân sự vô hiệu từ Điều 123 đến Điều 133 của Bộ luật dân sự 2015; Cũng như quy định tại Điều 410 Bộ luật dân sự 2005 về “Hợp đồng dân sự vô hiệu” và các quy định về giao dịch dân sự vô hiệu từ Điều 127 đến Điều 138 của Bộ luật Dân sự 2005, các bên trong quan hệ Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 là Công ty P2 (POVO) và Công ty D1 (PVTrans) không có yêu cầu tuyên bố hợp đồng vô hiệu và xác định Hợp đồng này đã chấm dứt.

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 4 Luật Đầu tư 2005 “Nhà nước công nhận và bảo hộ quyền sở hữu tài sản, vốn đầu tư, thu nhập và các quyền, lợi ích hợp pháp khác của nhà đầu tư; thừa nhận sự tồn tại và phát triển lâu dài của các hoạt động đầu tư” và quy định tại khoản 3 Điều 6 Luật Thương mại 2005 về

“Quyền hoạt động thương mại hợp pháp của thương nhân được Nhà nước bảo hộ”, nhận thấy Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 không có liên quan đến cá nhân ông **Phạm Văn B** và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không cần xác minh, thu thập chứng cứ cũng đủ căn cứ kết luận là không có việc quyền và lợi ích hợp pháp của họ bị xâm phạm hoặc cần bảo vệ theo hướng dẫn tại khoản 2 Nghị quyết 04/2017/NQ-HĐTP đối với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, người khởi kiện không có quyền khởi kiện theo quy định tại Điều 186 và Điều 187 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Do đó Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu này là phù hợp với quy định tại điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.5] Đối với đề nghị của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn về việc đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét đối với các yêu cầu mới được nguyên đơn trình bày tại phiên tòa ngày 17/8/2023 gồm:

[1.5.1] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc: Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông **B** cho ông **B** và gia đình (vợ và hai con) là 72.000.000 đồng, mỗi người là 18.000.000 đồng (tương đương 10 tháng tiền lương cơ bản) do hành vi đình chỉ công việc của ông **B**. Theo xác nhận của ông **Phạm Thế H**, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tại phiên tòa, gia đình ông **B** trong yêu cầu khởi kiện này gồm vợ và hai con của ông **Phạm Văn B**, tuy nhiên không cung cấp họ tên và địa chỉ của những người này. Hội đồng xét xử nhận thấy ông **Phạm Văn B** không có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại thay cho những người khác và không thuộc trường hợp “cá nhân có quyền khởi kiện vụ án hôn nhân và gia đình để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người khác theo quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình được quy định tại khoản 5 Điều 187 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Bản thân vợ và các con ông **B** không có đơn yêu cầu độc lập để yêu cầu bị đơn phải bồi thường trong vụ kiện này, không có đơn yêu cầu tham gia tố tụng. Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy cần đình chỉ các yêu cầu này của nguyên đơn về việc bồi thường tổn thất tinh thần cho những người này. Việc Tòa án không đưa những người này tham gia tố tụng là phù hợp với các quy định tại khoản 4 Điều 68, điểm b khoản 1 Điều 73 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Yêu cầu này chỉ được xem xét đối với một phần yêu cầu bồi thường cho cá nhân ông **Phạm Văn B**.

[1.5.2] Tại phiên tòa ngày 17/8/2023 và phiên tòa ngày 13/9/2023, đại diện nguyên đơn xác định: Do nguyên đơn không đồng ý trở lại làm việc tại **Công ty P4** nên nguyên đơn bổ sung “Yêu cầu **Công ty P4** phải bồi thường cho nguyên đơn 60 tháng tiền lương” và đây là yêu cầu mới tại phiên tòa. Tuy nhiên việc bổ sung yêu cầu này của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên được Hội đồng xét xử xem xét.

[1.5.3] Đối với yêu cầu của nguyên đơn được bổ sung tại phiên tòa ngày 17/8/2023 về việc “Yêu cầu bồi thường chi phí tố tụng thuê luật sư, thuê người đại diện trong quá trình giải quyết vụ án với số tiền 100.000.000 đồng. Hội đồng

xét xử thấy rằng yêu cầu này vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên không được Hội đồng xét xử chấp nhận xem xét.

[1.5.4] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường 6 tháng tiền thưởng, Hội đồng xét xử nhận thấy yêu cầu này đã được nguyên đơn đưa ra trong quá trình khởi kiện theo số tạm tính nên không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên được Hội đồng xét xử xem xét.

[1.6] Về tư cách tham gia tố tụng của các đương sự:

Bị đơn, Công ty P2 B.V có Văn phòng điều hành Công ty P2 B.V tại Thành phố Hồ Chí Minh đại diện cho nhà đầu tư. Theo quy định tại khoản 1, 2 Điều 49 Luật Đầu tư năm 2014 thì Văn phòng điều hành có tư cách đại diện cho nhà đầu tư là Công ty P2 B.V. Các văn bản, tài liệu chứng cứ do người đại diện Văn phòng điều hành Công ty P2 B.V ký tên và đóng dấu xác lập được pháp luật công nhận đại diện cho nhà đầu tư là Công ty P2 B.V.

Khoản 2 Điều 49 Luật đầu tư quy định: “2. Văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng BCC có con dấu; được mở tài khoản, tuyển dụng lao động, ký hợp đồng và tiến hành các hoạt động kinh doanh trong phạm vi quyền và nghĩa vụ quy định tại hợp đồng BCC và Giấy chứng nhận đăng ký thành lập văn phòng điều hành.”

Đối với tư cách tham gia tố tụng của Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1: Trong quan hệ lao động thể hiện thông qua các tài liệu chứng cứ là các hợp đồng lao động, tuy trên hợp đồng lao động thể hiện người sử dụng lao động là Công ty D1 nhưng cuối hợp đồng phần ký tên đóng dấu về phía người sử dụng là chữ ký của người đại diện Chi nhánh và con dấu của Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1. Người sử dụng lao động tuy có thiếu sót khi không ghi đầy đủ tên của chi nhánh nhưng đủ cơ sở xác định Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1 là người sử dụng lao động nên được Tòa án triệu tập tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan.

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án có triệu tập Tổng Công ty Cổ phần V1 tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan khi nguyên đơn xác định lại bị đơn là Tổng Công ty Cổ phần V1 và Công ty P2 B.V. Sau đó do nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện đối với bị đơn là Tổng Công ty Cổ phần V1 nên Tòa án không xác định Tổng Công ty Cổ phần V1 tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan. Trong quan hệ tranh chấp đối với yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa Công ty P2 (POVO) và Công ty D1 (P6). Tổng Công ty Cổ phần V1 đã có trình bày ý kiến của mình đối với yêu cầu này của nguyên đơn. Do người khởi kiện không có quyền khởi kiện nên yêu cầu này bị đình chỉ giải quyết nên không cần thiết triệu tập Tổng Công ty Cổ phần V1 tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan.

Ngày 15/8/2023, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông **Phạm Văn B** là ông **Phạm Thế H** có yêu cầu luật sư **Trần Minh T** bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Tại phiên tòa ngày 17/8/2023, Luật sư **Trần Minh T** có mặt để tham gia phiên tòa. Tại phiên tòa ngày 13/9/2023 Luật sư **Trần Minh T** vắng mặt, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử tiếp tục xét xử vắng mặt đối với Luật sư **Trần Minh T**. Hội đồng xét xử chấp nhận đề nghị này của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn.

Ngày 15/9/2023, ông **Phạm Thế H** là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông **Phạm Văn B**, bà **Nguyễn Thị Hoàng C** là người đại diện theo ủy quyền và Luật sư **Ngô Thị Thanh H2** là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của của người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** xin được vắng mặt, phiên tòa tiếp tục xét xử vắng mặt đối với ông **Phạm Thế H**, bà **Nguyễn Thị Hoàng C**, Luật sư **Ngô Thị Thanh H2**.

[1.7] Đối với các yêu cầu khởi kiện được nguyên đơn xác định tại Đơn khởi kiện, Đơn khởi kiện bổ sung và đã được Tòa án thụ lý giải quyết ban đầu và trong quá trình khởi kiện đã được nguyên đơn xác định rút các yêu cầu này tại các văn bản ngày 29/3/2019 “Rút một phần yêu cầu đối với **Công ty D1**” (BL 600) và văn bản ngày 17/7/2019 “rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện đối với **Tổng Công ty V1**, chỉ còn khởi kiện **Công ty P2 B.V.**” (BL 728). Căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết các yêu cầu này.

[1.8] Xét các yêu cầu về tố tụng khác của nguyên đơn:

[1.8.1] Ngày 26/10/2018, ông **B** có đơn gửi TAND TP. Vũng Tàu đề nghị thu thập nhiều tài liệu, chứng cứ do bị đơn nắm giữ. Quá trình giải quyết vụ án, các bị đơn theo yêu cầu khởi kiện ban đầu của nguyên đơn đã cung cấp tài liệu chứng cứ theo quy định. Đến ngày 08/6/2023, nguyên đơn vẫn đề nghị Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục có biện pháp thu thập đầy đủ chứng cứ để việc xét xử vụ án được tiến hành khách quan, công bằng, đúng pháp luật. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 96 Bộ luật Tố tụng dân sự: *“Trong quá trình Tòa án giải quyết vụ việc dân sự, đương sự có quyền và nghĩa vụ giao nộp tài liệu, chứng cứ cho Tòa án. Trường hợp tài liệu, chứng cứ đã được giao nộp chưa bảo đảm đủ cơ sở để giải quyết vụ việc thì Thẩm phán yêu cầu đương sự giao nộp bổ sung tài liệu, chứng cứ. Nếu đương sự không giao nộp hoặc giao nộp không đầy đủ tài liệu, chứng cứ do Tòa án yêu cầu mà không có lý do chính đáng thì Tòa án căn cứ vào tài liệu, chứng cứ mà đương sự đã giao nộp và Tòa án đã thu thập theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật này để giải quyết vụ việc dân sự.”*

[1.8.2] Trong quá trình giải quyết, nguyên đơn có đơn yêu cầu Tòa án thu thập chứng cứ là toàn bộ chi tiết thanh toán qua Ngân hàng giữa **Công ty P4** và Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1** trong khoảng thời gian thực hiện hợp đồng nêu trên, nhằm xác định ông **B** là người lao động của POVO theo

thỏa thuận của Hợp đồng CO12012248 hay là lao động do Chi nhánh PV TRANS điều động sang làm việc tại POVO theo thỏa thuận của Hợp đồng ngày 01/11/2013. Công ty P4 và Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty DI không đồng ý cung cấp các tài liệu này. Hội đồng xét xử nhận thấy, nội dung Hợp đồng CO12012248 không có liên quan đến quan hệ lao động giữa Công ty P4 với ông Phạm Văn B, việc thu thập thông tin chi tiết việc thanh toán giữa nhà đầu tư (Công ty P4) và nhà thầu cung ứng dịch vụ là xâm phạm bí mật kinh doanh, quyền và lợi ích hợp pháp được nhà nước bảo hộ. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu thu thập chứng cứ này của nguyên đơn.

[1.8.3] Đối với yêu cầu xác minh tư cách pháp lý của người tham gia tố tụng của đại diện bị đơn POVO, là ông Philip Jonh M của nguyên đơn tại Văn bản ngày 27/7/2019. Hội đồng xét xử nhận thấy: Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động văn phòng điều hành số 00021/GCN-SKHĐT do Sở Kế hoạch và Đầu tư UBND Thành phố H cấp chứng nhận lần đầu ngày 27/7/2017, chứng nhận thay đổi lần 2 ngày 22/12/2017 chứng nhận Văn phòng điều hành Công ty P2 B.V tại Thành phố Hồ Chí Minh có Người đại diện theo ủy quyền là ông Philip Jonh M, quy định nội dung, phạm vi hoạt động của Văn phòng điều hành là thay mặt Nhà thầu thực hiện các giao dịch với các cá nhân, tổ chức kinh tế và Cơ quan quản lý Nhà nước Việt Nam. Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động văn phòng điều hành số 00021/GCN-SKHĐT đến 22/7/2020 mới thay đổi lần thứ 3. Hội đồng xét xử xác định ông Philip Jonh M có đủ tư cách tham gia tố tụng đại diện cho Công ty P2 B.V trong quá trình giải quyết vụ án trước đây.

[1.8.4] Ngày 22/5/2019, ông B có Đơn đề nghị Tòa tổ chức đối chất, nhưng những người yêu cầu đối chất không đến Tòa đối chất. Vì vậy, ngày 24/7/2019, ông B đã có Văn bản yêu cầu dẫn giải người làm chứng đối với ông Nguyễn Khắc Đ, ông Phạm Văn N1, ông Đặng Như T6 và ông Hà Như T2 đến Tòa tiến hành đối chất. Tòa án đã thực hiện đối chất giữa nguyên đơn với người làm chứng. Tuy nhiên ông B vẫn giữ nguyên yêu cầu Tòa án tiếp tục dẫn giải ông N1 đến Tòa làm chứng theo quy định pháp luật. Căn cứ quy định tại Điều 77 về người làm chứng và khoản 8 Điều 78 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, những người này đã đến Tòa án cung cấp lời khai theo đúng yêu cầu của Tòa án, việc vắng mặt của những người này không cản trở việc xét xử, giải quyết vụ án nên hội đồng xét xử thấy rằng, Tòa án không chấp nhận yêu cầu dẫn giải người làm chứng của nguyên đơn là đúng quy định.

[1.9] Do nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh giữa nguyên đơn và bị đơn có quan hệ lao động, bị đơn cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh bị đơn không phải là người sử dụng lao động, hội đồng xét xử xác định nguyên đơn và bị đơn không thuộc trường hợp được quy định tại điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự về việc “*người lao động trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do người sử dụng lao động quản lý,*

lưu giữ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án.”

[2] Về nội dung:

[2.1] Việc nguyên đơn trình bày giữa nguyên đơn và Công ty P4 có quan hệ lao động thông qua sự việc: Tháng 7/2013, ông Phạm Văn B được Công ty E. Ltd. tuyển dụng. Do EMAS là nhà thầu nước ngoài (liên kết với Tổng Công ty Cổ phần V1 (PVTRANS) trong liên doanh PVTEC), nên không thể ký hợp đồng lao động với ông B. Vì vậy, EMAS ký hợp đồng lao động với ông B bằng việc Chi nhánh của PVTRANS ký kết hợp đồng lao động với ông B. Nguyên đơn cho rằng ông người lao động làm việc tại EMAS, chịu sự quản lý điều hành, phân công lao động của EMAS, không làm việc cho chi nhánh P6. Tháng 11/2013 Công ty P4 nhận chuyển giao và kế thừa EMAS. Ông vẫn tiếp tục làm việc tại căn cứ của POVO và theo sự điều hành quản lý của POVO. Tuy nhiên nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh về việc xác lập quan hệ lao động với EMAS trên cơ sở hợp đồng lao động giả tạo được ký kết giữa ông và Công ty D1.

Điều này mâu thuẫn trực tiếp đối với lời trình bày của ông Phạm Văn B tại Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động đề ngày 27/11/2017 do ông B lập gửi tới Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội UBND thành phố V: “Tôi, Phạm Văn B, mang chứng minh nhân dân số 273251292, cấp ngày 30/03/2004 tại Tp . - tỉnh Bà Rịa - Vũng tàu, là Người lao động ký hợp đồng lao động không thời hạn số 053/14/HDLĐ-HHDK với Công ty D1 (sau đây được gọi tắt là PV T9) Địa chỉ: Lâu C, Tòa nhà P, H H, P, TP . Từ năm 2013, Tôi được Công ty cử sang làm việc tại Công ty P2 (gọi tắt là POVO). Địa điểm làm việc thường nhật của Tôi là căn cứ của Công ty P4, nằm trong cảng hạ lưu PTSC. số 65A đường C”.

Cũng như mâu thuẫn trực tiếp đối với lời trình bày của ông Phạm Văn B tại Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động với Công ty P2 B.V đề ngày 15/12/2017 do ông B lập gửi tới Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội UBND thành phố V: “Tôi, Phạm Văn B, mang chứng minh nhân dân số 273251292, cấp ngày 30/03/2004 tại thành phố V, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu, là người lao động ký hợp đồng lao động với Công ty D5 khi từ ngày 16/9/2013. Tôi là người lao động trực tiếp làm việc cho Công ty P2 B.V ... Địa điểm làm việc thường nhật của Tôi là căn cứ của Công ty P2 B.V, nằm trong cảng hạ lưu PTSC, số F, đường C, thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.... Trong số toàn bộ người lao động làm việc tại căn cứ nằm trong Cảng hạ lưu PTSC, số F đường C, thành phố V, của Premier Oil V Offshore B.V, chỉ có một mình Tôi là người lao động ký hợp đồng với Công ty D1”.

[2.2] Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án là Phiếu tổng hợp kết quả phỏng vấn và tuyển dụng hồ sơ tuyển dụng ngày 16/9/2013 và Quyết định về việc tiếp nhận cán bộ công nhân viên số 165-13/QĐ-HHDK ngày 16/9/2013 của PVTrans, nhận thấy PVTrans là tổ chức đã tuyển dụng ông B vào

năm 2013. Sau khi trúng tuyển, PVTrans và ông B đã giao kết Hợp đồng lao động số 76/13/HĐLĐ-HHDK (gọi tắt Hợp đồng số 76) ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014 (gọi tắt Hợp đồng số 053). Nguyên đơn thừa nhận chữ ký của mình trong các hợp đồng lao động nói trên.

[2.3] Căn cứ các tài liệu chứng cứ là “Bảng kê giao dịch” do nguyên đơn cung cấp (bút lục 01, 2, 3, 4) thể hiện tiền lương các tháng 4, 5, 6, 7/2017 do Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 - Công ty D1 thanh toán cho ông B. Các chứng từ sao kê tài khoản của ông B tại Ngân hàng A thể hiện trong suốt thời gian ông B làm việc theo Hợp đồng số 76 và Hợp đồng số 53, PVTrans đã trả tiền lương cho ông B hàng tháng, thanh toán trực tiếp vào tài khoản người lao động. Các phiếu chi lương bổ sung tháng 10/2017 và tháng 11/2017 của P6, ông B đều ký tên xác nhận đã nhận tiền lương từ PVTrans.

[2.4] Căn cứ tài liệu chứng cứ là Sổ bảo hiểm xã hội số 5196024122 do Bảo hiểm xã hội tỉnh B - Vũng tàu cấp cho ông Phạm Văn B (bản sao) thể hiện từ tháng 10/2013 đến tháng 4/2020 ông Phạm Văn B đã tham gia BHXH với tư cách người lao động là nhân viên Thủ kho, Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 - Công ty D1, từ tháng 5/2020 đến tháng 12/2020 nghỉ làm việc không lương.

[2.5] Căn cứ quy định tại Điều 7 Bộ luật Lao động 2012 thì giữa ông B và PVTrans phát sinh quan hệ lao động, quan hệ lao động này được xác lập theo đúng quy định tại Điều 15, khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2012 bằng các hợp đồng lao động.

[2.6] Căn cứ quy định tại tiểu mục 1.2, mục 1, Phụ lục A của Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa POVO và PVTrans: “(a) Nhà thầu đồng ý và chấp nhận chịu trách nhiệm cung cấp một lực lượng lao động được đào tạo và có năng lực phù hợp với tất cả các hệ thống cần thiết để hỗ trợ các Thiết bị theo Hợp đồng này”. Căn cứ thỏa thuận này, PVTrans mới điều động một số người lao động của PVTrans làm việc cho Dự án C, bao gồm cả ông B. Việc PVTrans điều động ông B sang làm việc tại Dự án Chim Sáo theo Quyết định về việc điều động CBCNV số 131-14/QĐ-HHDK ngày 16/9/2014 và số 075-15/QĐ-HHDK ngày 16/4/2015 là hoàn toàn phù hợp với thỏa thuận về quyền điều hành lao động của người sử dụng lao động giữa PVTrans và ông B theo Điều 1, Điều 3.2, Điều 4.2 của Hợp đồng lao động số 76 và Hợp đồng lao động số 53 mà hai bên đã giao kết.

[2.7] Hội đồng xét xử nhận thấy có đủ căn cứ xác định ông Phạm Văn B làm việc tại dự án của POVO (căn cứ POVO) theo sự điều hành của PVTrans có sự quản lý của Công ty P4. Trong quá trình làm việc tại địa điểm là căn cứ của Công ty P4, ông B vẫn là người lao động của PVTrans, ông B nhận lương và các chế độ lao động khác của PVTrans. Do đó, giữa POVO và ông B không phát sinh quan hệ lao động.

[2.8] Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, có cơ sở xác định: Trong quá trình làm việc tại dự án của POVO, ông B có hành vi mang hàng hóa (nước tẩy rửa) ra khỏi khu vực làm việc mà không có sự đồng ý của T5 căn cứ nên ngày 18/9/2017 P4 đã có thông báo cho PVTrans đề nghị làm rõ sự việc. Tháng 11/2017, POVO có thông báo gửi tới PVTrans yêu cầu cách chức nhân sự đối với vị trí Thủ kho ông Phạm Văn B với lý do “*Công ty đã xem xét kỹ lưỡng vấn đề liên quan và cho rằng nhân sự của Nhà thầu đã “không tuân thủ các thủ tục an toàn và vận hành có liên quan và hành động như vậy hoặc đặt những người có liên quan, những người khác, công trường, và/hoặc đội vật tư của Công ty vào rủi ro”*”. Yêu cầu nhà thầu thay thế nhân sự sớm để đảm bảo các hoạt động FPSO. Việc POVO yêu cầu PVTrans cách chức vị trí Thủ kho của ông B và thay thế nhân sự mới là phù hợp thỏa thuận giữa POVO và PVTrans tại tiêu mục 6.4 của Hợp đồng CO12012448 “*Loại bỏ và thay thế nhân viên nhà thầu: Vào bất kỳ lúc nào, Công ty sẽ có quyền phản đối và yêu cầu Nhà thầu tự chịu chi phí loại bỏ bất kỳ nhân viên nhóm thầu nào, người mà, theo ý kiến hợp lý của Công ty và kèm theo một văn bản thông báo là: ... (c) không tuân thủ các thủ tục an toàn và vận hành có liên quan và hành động như vậy hoặc đặt những người có liên quan, những người khác, công trường, và/hoặc đội vật tư của Công ty vào rủi ro;*”. Các tài liệu này không thể hiện nội dung POVO đình chỉ công việc đối với ông B, POVO không ban hành quyết định đình chỉ công việc đối với ông mà yêu cầu thay thế nhân viên khác hoàn toàn phù hợp với thỏa thuận giữa POVO với PVTrans nên nguyên đơn khởi kiện đối với hành vi đình chỉ công việc của ông B của POVO là không có căn cứ. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn về việc: Buộc POVO phải nhận nguyên đơn trở lại làm công việc cũ, ký kết hợp đồng lao động; Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 18.000.000 đồng; Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông B trái pháp luật là 12 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 19/9/2017 đến ngày 19/8/2023 + 6 tháng lương thưởng); Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông B2 từ thời điểm ông B bắt đầu làm việc cho Công ty P2 (POVO) là từ 16/9/2013 đến 19/8/2023 và yêu cầu bồi thường cho nguyên đơn 60 tháng tiền lương do nguyên đơn không đồng ý trở lại làm việc được nguyên đơn đặt ra tại phiên tòa.

[2.9] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc POVO phải: Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông B lấy trộm tài sản; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông B là 18.000.000 đồng. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thể hiện POVO không có bất kỳ văn bản hay lời nói nào vu khống/xúc phạm danh dự của ông B. POVO yêu cầu thay đổi nhân sự đối với ông B là do ông đã vi phạm quy tắc ứng xử của

POVO mà ông đã được phổ biến và cam kết thực hiện. Theo Điều 6 của Quy tắc ứng xử của POVO, ông **B** phải khai báo cho POVO về việc ông mang các chai nước tẩy rửa (được nhà thầu tặng) ra khỏi khu vực **C1** đi biển. Ông không khai báo theo quy định khiến POVO quan ngại và yêu cầu thay thế bằng nhân viên khác. Mặt khác, ông **B** không cung cấp được chứng cứ, chứng minh việc POVO có hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản hàng hóa của **Công ty P4** ra khỏi nơi làm việc. Do đó không có căn cứ xác định POVO có hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản làm xâm phạm đến danh dự uy tín của ông **B**. Căn cứ khoản 1 Điều 584, Điều 592 Bộ luật Dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc POVO phải: Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản; Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông **B** là 18.000.000 đồng.

[2.10] Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc giải quyết vụ án.

[3.] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, người lao động được miễn án phí.

Án phí dân sự sơ thẩm: Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, người yêu cầu bồi thường thiệt hại do danh dự uy tín bị xâm phạm được miễn án phí.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 6 Điều 26, khoản 5 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 37, điểm a khoản 4 Điều 38, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 41, điểm b khoản 2 Điều 227, điểm a, b khoản 1 Điều 238, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 7, Điều 15, khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 116, Điều 117, Điều 122, Điều 134, Điều 135, khoản 1 Điều 584, Điều 592 Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ điểm a, đ khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông **Phạm Văn B** do nguyên đơn rút yêu cầu trong quá trình giải quyết vụ án gồm:

- Buộc Công ty D1 phải xin lỗi ông B công khai trong toàn bộ phạm vi Công ty D1 và trên phương tiện thông tin đại chúng về hành vi vu khống ông B mang tài sản của Công ty này ra ngoài;

- Buộc Công ty D1 bồi thường cho ông B tổn thất về việc xúc phạm danh dự nhân phẩm của ông B;

- Buộc Công ty D1 bồi thường cho ông B và gia đình ông B tổn thất về tinh thần do việc bị vu khống, xúc phạm và đình chỉ công việc đối với ông B tại Công ty D1;

- Buộc Công ty D1 phải nhận ông B trở lại công việc cũ;

- Buộc Công ty D1 phải bồi thường tổn thất thu nhập cho ông B trong thời gian bị đình chỉ công việc;

- Tuyên bố vô hiệu hợp đồng lao động số 76/13HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014 ;

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần V1 bồi thường, khắc phục mọi hậu quả vô hiệu hợp đồng lao động do Chi nhánh của họ đã thực hiện việc ký kết hợp đồng bằng hành vi lừa dối và trái pháp luật;

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần V1 phải thực hiện việc thu hồi các quyết định trái pháp luật do Chi nhánh của họ là Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1 ban hành có nội dung bịa đặt, vu khống, không trung thực và xúc phạm danh dự của ông B gồm Quyết định 441-17/QĐ-HHDK ngày 20/9/2017; Quyết định 449-17/QĐ-HHDK ngày 20/10/2017; Quyết định 551-17/QĐ-HHDK ngày 27/12/2017 và các văn bản khác có liên quan đến 03 quyết này;

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần V1 phải xin lỗi ông B công khai trên phương tiện thông tin đại chúng như B3, Tuổi trẻ Online và nội bộ toàn Công ty về hành vi vu khống và bịa đặt ông B có hành vi: “Mang tài sản của khách hàng/Công ty ra khỏi khu vực làm việc mà chưa được sự cho phép”;

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần V1 phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông B 100.000.000 (một trăm triệu) đồng vì tổ chức nhận ủy quyền của họ là Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1 đã có hành vi gian dối, ban hành quyết định trái pháp luật có nội dung vu khống, xúc phạm danh dự và nhân phẩm của ông B vào các ngày 20/9/2017, 20/10/2017, 27/12/2017;

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần V1 phải có nghĩa vụ bồi thường tổn thất về tinh thần cho ông B và gia đình ông B 200.000.000 (hai trăm triệu) đồng vì tổ chức nhận ủy quyền của họ là Chi nhánh Tổng Công ty Cổ phần V1 – Công ty D1 đã có hành vi gian dối, ban hành quyết định trái pháp luật, bịa đặt, vu khống và xúc phạm danh dự và nhân phẩm của ông B vào các ngày 20/9/2017, 20/10/2017, 27/12/2017;

- Tuyên bố vô hiệu Hợp đồng lao động số 76/13HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2013 và Hợp đồng lao động số 053/14/HĐLĐ-HHDK ngày 16/9/2014 vì

khi ký kết các hợp đồng này Chi nhánh **Tổng Công ty Cổ phần V1** – **Công ty D1** đã có hành vi lừa dối, dùng tên giả mạo để ông **B** bị buộc phải hiểu họ là tổ chức có tư cách pháp nhân độc lập là một Công ty có tên gọi là Dịch vụ Hàng hải Dầu khí – là một pháp nhân không hề tồn tại;

- Buộc bị đơn là **Tổng Công ty Cổ phần V1** phải có nghĩa vụ bồi thường 300.000.000 (ba trăm triệu) đồng.

2. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông **Phạm Văn B** do nguyên đơn không có quyền khởi kiện theo quy định tại Điều 186 và Điều 187 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 đối với:

- Yêu cầu tuyên bố vô hiệu Hợp đồng CO12012448 ngày 01/11/2013 giữa **Công ty P2** (POVO) và **Công ty D1** (PVTrans);

- Yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại do danh dự uy tín của ông **B** bị xâm phạm do hành vi đình chỉ công việc trái pháp luật của **Công ty P2** (POVO) gây ra đối với ông **B** cho gia đình của ông **B** (gồm vợ và hai con) với số tiền là 54.000.000 (năm mươi bốn triệu) đồng.

3. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông **Phạm Văn B** về việc:

3.1. Do **Công ty P2** (POVO) có hành vi đình chỉ công việc của ông **Phạm Văn B** vô căn cứ và trái pháp luật nên nguyên đơn yêu cầu **Công ty P2** (POVO) phải:

- Tiếp tục nhận ông **B** trở lại làm công việc cũ và ký kết hợp đồng lao động với ông **B**.

- Xin lỗi, cải chính công khai về hành vi đình chỉ công việc của ông **B** trái pháp luật;

- Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông **B** là 18.000.000 (mười tám triệu) đồng;

- Bồi thường thiệt hại do việc đình chỉ công việc của ông **B** trái pháp luật là 12 tháng lương, tương đương với số tiền 72.000.000 đồng; Chi trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 19/9/2017 đến ngày 19/8/2023 là 5 năm 11 tháng + 6 tháng lương thưởng; Bồi thường cho nguyên đơn 60 tháng tiền lương do nguyên đơn không đồng ý trở lại làm việc. Tổng cộng là 149 tháng tiền lương x 37.000.000 = 5.513.000.000 (năm tỷ, năm trăm mười ba triệu) đồng;

- Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Y tế, Thất nghiệp cho ông **B** từ thời điểm ông **B** bắt đầu làm việc cho **Công ty P2** (POVO) là từ 16/9/2013 đến 19/8/2023.

3.2. Do **Công ty P2** (POVO) có hành vi vu khống ông **Phạm Văn B** lấy trộm tài sản hàng hóa của **Công ty P2** B.V (POVO) ra khỏi nơi làm việc nên yêu cầu Tòa án buộc **Công ty P2** (POVO) phải:

- Xin lỗi, cải chính công khai trên các phương tiện truyền thông về hành vi vu khống ông **B** lấy trộm tài sản;

- Bồi thường tổn thất tinh thần từ việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ông **B** là 18.000.000 (mười tám triệu) đồng.

4. Án phí lao động sơ thẩm, án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn ông **Phạm Văn B** được miễn án phí.

5. Về quyền kháng cáo, kháng nghị:

Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Các đương sự vắng mặt có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết hợp lệ. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quyền kháng nghị bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- 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;
- Cục THADS TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Ngọc Tài