

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 12/2022/LĐ-PT
Ngày 26-8-2022
V/v tranh chấp hợp đồng
lao động

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Huỳnh Văn Luật;

Ông Nguyễn Công Lực.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Ngọc Tuyên - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 16/2022/TLPT-LĐ ngày 12/7/2022 về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 17/2022/QĐ-PT ngày 26/7/2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà N, sinh năm 1980; địa chỉ thường trú: Số X, Phường Y, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh; tạm trú: Số Y đường R, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nh, sinh năm 1994; địa chỉ thường trú: Khu phố T, thị trấn C, huyện C, tỉnh Bình Phước và bà Th, sinh năm 1997; địa chỉ thường trú: Số Y, đội E, thôn P, xã P, thị xã L, tỉnh Bình Phước; cùng địa chỉ liên lạc: Số M, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 25/9/2020 và Giấy ủy quyền ngày 11/3/2022); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Tr, sinh năm 1985; địa chỉ liên lạc: Số M, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh là Luật sư của Công ty Luật TNHH P, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH F Việt Nam; trụ sở: Khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông V, sinh năm 1992; địa chỉ liên lạc: Số B Phường R, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 14/4/2021 và Giấy ủy quyền ngày 02/11/2021); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Ch, sinh năm 1986; địa chỉ: Số B Phường R, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh là Luật sư của Công ty Luật TNHH Một thành viên L, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Bà Nh, sinh năm 1994 và bà Th, sinh năm 1997; cùng địa chỉ liên lạc: Số M, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo Đơn khởi kiện ngày 29/12/2020 và ngày 04/02/2021, đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 23/02/2021 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Bà N (gọi tắt là bà N) làm việc tại Công ty TNHH F Việt Nam (gọi tắt là Công ty) từ ngày 01/01/2004 theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức danh: Trợ lý tiền lương và phúc lợi, thuộc Phòng Nhân sự, làm việc tại nhà máy của Công ty TNHH F Việt Nam tại phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương (gọi tắt là Nhà máy Bình Dương). Từ đầu năm 2016, bà N đồng ý chuyển đến làm việc tại Văn phòng đại diện của Công ty trước đây tại tầng 16, 17 Tòa nhà B tại số X, phường B, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh và giữ chức danh: Quản lý cấp cao Tiền lương và Phúc lợi. Từ ngày 23/01/2017, bà N được chuyển về Nhà máy Bình Dương để làm việc với vị trí: Trợ lý Giám đốc văn phòng, công việc là quản lý dịch vụ tiện ích cho khối Nhà máy Bình Dương, trực thuộc Phòng Nhân sự, báo cáo trực tiếp cho Giám đốc Vận hành Nhân sự của bộ phận Hành chính nhân sự tại địa điểm làm việc mà cụ thể là bà N1. Bà N làm việc ổn định trong vòng 03 năm cho đến khi nghỉ thai sản vào năm 2019. Công việc chính của bà N tại Nhà máy Bình Dương là quản lý các dịch vụ, tiện ích cho khối Nhà Máy Bình Dương; làm việc với các nhà thầu cung cấp các dịch vụ liên quan để đảm bảo an toàn lao động tại nhà máy; quản lý bộ phận cung cấp suất ăn cho nhân viên tại nhà máy; sắp xếp lịch huấn luyện an toàn cho những nhân viên mới đến làm việc tại nhà máy; quản lý đội thực hiện vệ sinh công nghiệp tại nhà máy, cụ thể:

- Đối với vị trí Trợ lý tiền lương và phúc lợi: Trợ giúp nhân viên Tiền lương & Phúc lợi trong vấn đề trả lương và phúc lợi; chuẩn bị bảng lương cho nhân viên; chuẩn bị các báo cáo liên quan đến lao động, tiền lương, thuế, BHXH, BHYT, các giấy tờ liên quan đến việc xác nhận cho nhân viên mới như: Đánh giá thử việc, thư xác nhận, hợp đồng lao động; chuẩn bị quy trình đăng ký cho nhân viên làm việc ngoài văn phòng; làm người liên lạc với cơ quan Nhà nước về các vấn đề lao động; kiểm tra hồ sơ cá nhân của nhân viên; một số nhiệm vụ khác theo sự phân công của người quản lý.

- Đối với vị trí Quản lý cấp cao Tiền lương và Phúc lợi: Bà N phụ trách kiểm soát, quản lý các hợp đồng và đại lý để đảm bảo thanh toán đầy đủ, đúng hạn lương thưởng của nhân viên; đảm bảo các đại lý được thuê thực hiện các hợp đồng ký kết với Công ty một cách kịp thời và chính xác; chuẩn bị và quản lý ngân sách, phụ trách việc trả lương tháng, đề xuất duyệt lương hàng năm cho những người lao động tạm thời; liên lạc với cơ quan Nhà nước về các vấn đề lao động liên quan người lao động tạm thời; phụ trách vấn đề bảo hiểm cho nhân viên; tổ chức các sự kiện của Công ty như: Tết Thiếu nhi, tiệc cuối năm, lễ kỷ niệm và một số nhiệm vụ khác.

- Đối với vị trí Trợ lý Giám đốc Văn phòng: Bà N quản lý dịch vụ tiện ích cho khối Nhà máy Bình Dương; quản lý vệ sinh công nghiệp tại Nhà máy Bình Dương; quản lý vệ sinh căn tin tại Nhà máy Bình Dương; chương trình cải thiện Canteen (cơ sở hạ tầng và chất lượng nhà thầu); giặt ủi công nghiệp tại Nhà máy Bình Dương và một số nhiệm vụ khác.

Trong thời gian làm việc ở Nhà máy Bình Dương, gia đình bà N đã mua nhà tại phường Thạnh Xuân, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giáp ranh với thành phố T, tỉnh Bình Dương, bà N chỉ mất khoảng 20 phút để di chuyển đến nơi làm việc. Bà N cũng đã sắp xếp đăng ký trường học gần nhà cho các con nhỏ để thuận tiện đưa đón và yên tâm làm việc.

Từ ngày 10/9/2019 đến ngày 12/4/2020, bà N được Công ty cho nghỉ thai sản. Ngày 10/4/2020, khoảng từ 15 đến 16 giờ thì bà N nhận được thông báo qua điện thoại từ Giám đốc Nhân sự của Công ty là bà Tr về việc điều chuyển bà N về làm việc tại bộ phận Kế toán tại Văn phòng Sonatus, số 15 L, Thành phố Hồ Chí Minh (gọi tắt là Văn phòng Quận 1) kể từ ngày 13/4/2020. Ngày 13/4/2020, bà Tr gửi email cho bà N chốt lại quyết định điều chuyển của Công ty bắt đầu từ ngày 14/4/2020; trước đó, bà N không nhận được bất kỳ thông báo chính thức nào bằng văn bản từ Công ty về việc điều chuyển bà N sang vị trí và địa điểm làm việc hoàn toàn mới. Đến ngày 14/4/2020, để hợp thức hóa việc điều chuyển lao động đối với bà N, Công ty gửi cho bà N 01 bản phụ lục hợp đồng lao động và nội dung mô tả phạm vi công việc và yêu cầu bà N ký. Tuy nhiên, bà N cho rằng việc Công ty điều chuyển là không thỏa đáng, bằng mô tả công việc mà Công ty phân công cho bà N là những việc về hóa đơn, chứng từ, thanh toán, những công việc này thuộc bộ phận Kế toán, không phải chuyên môn của bà N và bà N chưa bao giờ làm nên chưa đồng ý ký.

Từ ngày 13/4/2020 đến hết ngày 25/3/2021, mặc dù chưa đồng ý với sự điều chuyển của Công ty, không ký vào phụ lục hợp đồng lao động và bản mô tả công việc, nhưng hàng ngày bà N vẫn đến Văn phòng Quận 1, nhận công việc nhập liệu từ bộ phận Kế toán và báo cáo trực tiếp cho ông L - Trưởng phòng Kế toán Thanh toán. Theo đó, mặc dù về danh nghĩa, chức danh của bà N vẫn giữ nguyên là Trợ lý Giám đốc Văn phòng và thuộc Phòng Nhân sự, nhưng nội dung công việc của bà N đã bị thay đổi hoàn toàn, cụ thể: Bà N không còn thực hiện các công việc quản lý dịch vụ tiện ích cho khối Nhà máy Bình Dương mà phải làm các công việc mới, như được trình bày tại bản mô tả công việc mà Công ty yêu cầu bà N ký, nhưng bà N không ký, bao gồm: Hỗ trợ hành chính văn phòng do quản lý trực tiếp phân công; hỗ trợ những người quản lý trong các nhiệm vụ khác để đảm bảo cung cấp dịch vụ tốt nhất tới khách hàng nội bộ; quản lý các hóa đơn từ Nhà cung cấp/khách hàng và lưu giữ tại bảng theo dõi; xác nhận các hóa đơn để đảm bảo tính chính xác và scan vào hệ thống Coupa phục vụ cho việc sắp xếp thanh toán; làm việc với đội ngũ chăm sóc khách hàng về vấn đề lợi nhuận thị trường; làm việc với khách hàng/bên bán để theo dõi tình trạng các hóa đơn đang chờ; quản lý hóa đơn dịch vụ từ khách hàng; một số công việc khác.

Công việc mới này đòi hỏi người thực hiện phải có chuyên môn nghiệp vụ kế toán hoặc được đào tạo về nghiệp vụ này. Trong khi đó, kinh nghiệm và công việc tại Công ty của bà N đều không liên quan đến các công việc tại phòng Kế toán, bà N cũng không được trải qua đào tạo trước khi tiếp nhận công việc mới đã gây ra những khó khăn, bức xúc cho bà N vì bà N đã đứng tuổi và mới sinh con nhỏ; thực hiện các công việc mới mà không có sự chuẩn bị về tâm lý cũng như đào tạo, bồi dưỡng trước là không hề dễ dàng. Mặt khác, công việc mới này không nằm trong bảng mô tả vị trí

công việc mà Công ty đã ký với bà N. Bà N cũng chưa ký bất kỳ hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng và bảng mô tả vị trí công việc mới với Công ty.

Bà N làm công việc tại Phòng Kế toán từ ngày 13/4/2020 mà chưa nhận được bất kỳ thông tin nào về việc Công ty sẽ điều chuyển bà N trở lại vị trí và nơi làm việc cũ trước khi nghỉ thai sản. Ngày 15/4/2020, Công ty tổ chức đánh giá kết quả công việc năm 2019. Kết quả là, bà N bị đánh giá ở mức không đạt yêu cầu. Việc Công ty chuyển làm việc khác hợp đồng không đúng quy định pháp luật, bà N đã nhiều lần đề nghị các cấp lãnh đạo Công ty điều chuyển bà N trở lại vị trí làm việc cũ bằng nhiều cách khác nhau, cụ thể: Bà N gửi email tới bà Tr trong ngày 13/4/2020 và 25/6/2020, email gửi bà Tr và ông M - Phó Tổng giám đốc Công ty ngày 03/7/2020 và gặp trực tiếp bà Tr ngày 30/6/2020. Ngoài ra, liên quan đến kết quả đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ, bà N cũng đã gửi email đến các cấp quản lý là bà Tr, bà Tr1 qua email ngày 12/5/2020 và ngày 03/7/2020. Tuy nhiên, tất cả các yêu cầu của bà N đều không được chấp nhận và Công ty cũng không đưa ra lời giải thích thỏa đáng. Bà N đã khiếu nại lần đầu đến Công ty nhưng không được giải quyết; thay vào đó, ngày 09/9/2020, với sự ủy quyền của Công ty, Công ty Luật TNHH MTV L đã gửi văn bản bác bỏ toàn bộ các yêu cầu của bà N và nhấn mạnh rằng: Theo Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty không có thẩm quyền giải quyết đơn khiếu nại.

Ngày 30/9/2020, bà N gửi đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T. Ngày 13/10/2020, tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T, bà N và Công ty đã tham gia phiên hòa giải, theo đó: Các bên đã thống nhất trong vòng 15 ngày (kể từ ngày 13/10/2020), Công ty có nghĩa vụ thông báo về thời điểm điều chuyển bà N về làm Trợ lý Giám đốc Văn phòng, thuộc Phòng Nhân sự làm việc tại Nhà máy Bình Dương. Tuy nhiên, Công ty vẫn không thông báo thời gian cụ thể để điều chuyển bà N về làm việc tại Nhà máy Bình Dương. Ngày 02/11/2020, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T gửi Thông báo số 653/LĐTĐBXH ngày 02/11/2020, thông báo kết quả hòa giải tranh chấp lao động, trong đó: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T ghi nhận ý kiến của Công ty rằng: *“Công ty vẫn giữ nguyên quan điểm cho rằng có quyền bố trí, điều chuyển công việc của bà N theo Hợp đồng lao động đã ký kết và sẽ xem xét mong muốn trở lại làm việc tại Nhà máy Bình Dương vào ngày 31/3/2021, trong bối cảnh nếu tình hình dịch bệnh Covid-19 và hoạt động kinh doanh của Công ty được cải thiện tốt”*. Như vậy, Công ty vẫn tiếp tục không thừa nhận việc điều chuyển bà N làm công việc khác hợp đồng lao động là không đúng quy định pháp luật và không thông báo thời gian cụ thể để điều chuyển bà N về làm việc tại Nhà máy Bình Dương. Ngày 10/11/2020, bà N tiếp tục gửi đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động lần 2. Ngày 23/11/2020, phiên hòa giải tranh chấp lao động lần 2 được tổ chức tại Văn phòng Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T, nhưng do các bên vẫn giữ nguyên quan điểm và không thống nhất được phương án giải quyết, các hòa giải viên đã lập biên bản hòa giải không thành. Công ty vẫn tiếp tục để bà N làm công việc trái chuyên môn cho Phòng Kế toán tại Văn phòng Quận 1 và không đưa ra bất kỳ thông báo nào về việc điều chuyển bà N trở lại địa điểm, phạm vi công việc như cũ (trước khi nghỉ thai sản). Do đó, ngày 04/02/2021 bà N làm đơn khởi kiện Công ty đến Tòa án nhân dân thành phố T.

Sau khi Tòa án thụ lý giải quyết vụ án, ngày 26/3/2021 Trưởng phòng Quản lý Truyền thông nội bộ và Dịch vụ Văn phòng của Công ty (bà Ch) gửi email cho bà N để thông báo về việc Công ty tiếp tục điều chuyển công việc đối với bà N, theo đó:

Công ty cho bà N ngừng hỗ trợ công việc cho bộ phận Kế toán và để cho bà N quay trở lại làm việc tại Nhà máy Bình Dương làm công việc Trợ lý Quản lý Văn phòng. Khi nhận được thông báo, bà N yêu cầu Công ty chính thức ban hành quyết định điều chuyển để bà N yên tâm làm việc, nhưng Công ty không đồng ý thực hiện. Tuy nhiên, khi được chuyển về Nhà máy Bình Dương, bà N lại được phân công thực hiện các công việc không giống với phạm vi công việc mà bà N đã từng làm trước khi nghỉ thai sản; hơn nữa, trong quá trình làm việc bà N còn bị Công ty gây khó dễ và đưa ra những nhận xét vô lý, khiến bà N bị ảnh hưởng đến tâm lý khi làm việc. Công việc cụ thể hàng ngày của bà N là kiểm tra văn phòng làm việc do bộ phận nhân sự quản lý và kiểm tra cảnh quan của Công ty; công việc này là một phần nhỏ của công việc bà N đã làm trước khi nghỉ thai sản, là một phần trong bản mô tả vị trí công việc gắn liền với hợp đồng đã ký. Tuy nhiên, công việc Công ty giao như vậy là không đúng với vai trò, chức danh mà bà N được làm. Khi bà N báo cáo công việc làm hàng ngày nhưng không được sự phản hồi từ Công ty. Bà N cho rằng: Việc Công ty phân công nhiệm vụ trên cho bà N chỉ mang tính hình thức, hiện tại Công ty vẫn giữ nguyên mức lương, các chế độ, nơi làm việc đúng theo hợp đồng và phụ lục hợp đồng lao động đã ký cho bà N. Đến thời điểm hiện tại, bà N chưa bị xử lý kỷ luật từ Công ty, chấp hành tốt nội quy của Công ty.

Do Công ty có hành vi chuyển người lao động làm công việc khác với hợp đồng không đúng quy định pháp luật nên bà N khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Buộc Công ty sắp xếp để bà N làm việc ổn định tại bộ phận Nhân sự tại Nhà máy ở Bình Dương theo vị trí, nội dung công việc, chức danh chuyên môn như đã quy định tại hợp đồng lao động trước khi nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 31, Điều 158 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Điều 11.9 Nội quy Lao động của Công ty. Ngày 11/3/2022, bà N bổ sung yêu cầu khởi kiện là: Yêu cầu Tòa án tuyên hành vi chuyển địa điểm làm việc từ Nhà máy Công ty sang Văn phòng Quận 1 từ ngày 13/4/2020 đến ngày 26/3/2021 và thay đổi phạm vi thực hiện công việc từ ngày 13/4/2020 đến nay của Công ty đối với bà N là trái pháp luật.

Chứng cứ mà bà N xuất trình bao gồm: Bản phô tô Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/01/2004, bảng mô tả công việc; Thư tăng lương năm 2017, Thư thông báo tiền thưởng 2018, Thư tăng lương năm 2019, các bản in email đã gửi và nhận; Phụ lục hợp đồng lao động số 1510/1/2020/FCV-PLPC ngày 13/4/2020; đơn khiếu nại, phiếu báo phát; Giấy ủy quyền ngày 28/7/2020; thư của Công ty Luật TNHH Một thành viên L; giấy ủy quyền; đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động của bà N gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T; biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động ngày 13/10/2020; Thông báo số 653/LĐTĐBXH ngày 02/11/2020; đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động lần 2, phản hồi ý kiến của Công ty TNHH F Việt Nam ngày 10/11/2020; biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động lần 2 ngày 23/11/2020; Nội quy lao động Công ty TNHH F Việt Nam; Giấy khai sinh Trần Khải Lâm; thỏa ước lao động tập thể; phiếu lương từ tháng 07/2020 đến tháng 01/2020. Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bổ sung bản dịch các tài liệu gồm: Bảng mô tả công việc vị trí Trợ lý giám đốc văn phòng; mô tả công việc Trợ lý quản lý văn phòng; mô tả công việc Chuyên viên lương thưởng và phúc lợi cấp cao; phụ lục 1: Cam kết thực hành quy định về đạo đức kinh doanh; mẫu đánh giá thành tích năm 2018 của bà N;

** Tại bản tự khai ngày 06/5/2021 và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Từ ngày 01/01/2004, bà N bắt đầu làm việc tại Công ty*

TNHH F Việt Nam (gọi tắt là Công ty) theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức vụ: Trợ lý Tiền lương và Phúc lợi, thuộc Phòng Nhân sự, địa điểm làm việc tại Nhà máy của Công ty tại phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương (gọi tắt là “Nhà máy Bình Dương”). Năm 2016, Công ty phân công bà N giữ chức vụ: Quản lý Cấp cao Tiền lương và Phúc lợi, địa điểm làm việc tại Văn phòng của Công ty tại Tòa nhà B, số X, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Kể từ ngày 23/01/2017, Công ty phân công bà N đảm nhận chức vụ: Trợ lý Quản lý Văn phòng, thuộc Phòng Nhân sự, làm việc tại Nhà máy Bình Dương. Từ ngày 10/9/2019 đến ngày 12/4/2020, Công ty cho bà N nghỉ thai sản theo quy định của pháp luật lao động.

Ngày 10/4/2020, bà Tr đại diện Công ty gọi điện thoại thông báo cho bà N về việc Công ty sẽ bố trí bà N về làm việc tại Văn phòng của Công ty tại Tòa nhà Sonatus, số 15 L, Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 13/4/2020, thực hiện một số công việc hỗ trợ hành chính cho bộ phận Kế toán. Tuy nhiên, chức vụ của bà N vẫn là Trợ lý Quản lý Văn phòng, trực thuộc biên chế và quản lý của Phòng Nhân sự, mức lương không thay đổi, chế độ, quyền lợi theo hợp đồng lao động. Do bà N không đồng ý với việc bố trí công việc của Công ty nên ngày 30/9/2020, bà N làm đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động gửi Phòng Lao động -Thương binh và Xã hội thành phố T. Ngày 13/10/2020, Phòng Lao động -Thương binh và Xã hội thành phố T đã tổ chức hòa giải vụ tranh chấp lao động lần 1 giữa Công ty với bà N. Ý kiến của Công ty tại buổi hòa giải: *“Trong vòng 15 ngày (kể từ ngày hòa giải) Công ty sẽ có thông báo kết quả về việc luân chuyển công việc cho các hòa giải viên”*. Ý kiến của các hòa giải viên: *“Thống nhất theo đề xuất của Công ty và người lao động trong thời hạn 15 ngày sẽ báo cáo kết quả về việc luân chuyển bà N về Công ty cũ. Đề nghị Công ty nên có những phản hồi về việc khen thưởng cho người lao động trong những năm tiếp theo”*. Ngày 26/10/2020, Công ty có văn bản phúc đáp gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T với nội dung: *“Theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã ký kết, Công ty có quyền điều hành bà N hoàn thành công việc, bao gồm quyền bố trí, điều chuyển công việc của bà N, Công ty cũng đã giải thích rõ đối với bà N về vấn đề điều chuyển trong thư trả lời bà N ngày 09/9/2020 do Công ty Luật TNHH L gửi với tư cách đại diện cho Công ty. Công ty vẫn giữ nguyên quan điểm này. Tuy nhiên, Công ty cũng hiểu được mong muốn làm việc tại Nhà máy của Công ty tại Bình Dương của bà N, Công ty sẽ xem xét mong muốn này vào ngày 31/3/2021, trong bối cảnh nếu tình hình dịch bệnh Covid-19 và hoạt động kinh doanh của Công ty được cải thiện tốt”*.

Ngày 10/11/2020, bà N tiếp tục có đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động lần 2 và phản hồi ý kiến của Công ty gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T. Ngày 23/11/2020, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T tổ chức hòa giải tranh chấp lao động lần 2 giữa Công ty với bà N nhưng không thành. Theo quy định tại Điều 4.2 Hợp đồng lao động, Công ty có quyền *“Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc,...)”* và người lao động phải *“Chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội quy lao động, an toàn lao động, ... của Công ty”* theo quy định tại Điều 3.2 Hợp đồng lao động. Do đó, việc Công ty bố trí, sắp xếp công việc cho bà N nằm trong quyền hạn của Công ty được thỏa thuận trong Hợp đồng lao động. Ngoài ra, theo đánh giá của Công ty, việc Công ty sắp xếp bà N về làm việc tại Văn phòng của Công ty không làm giảm đi bất cứ quyền lợi nào của bà N, ngược lại còn tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động, đặc biệt là đối với người lao động vừa nghỉ chế độ thai sản, phải nuôi con nhỏ, bởi lẽ: Tính chất công việc tại Văn phòng của Công ty sẽ nhẹ

nhàng hơn và khối lượng công việc cũng giảm đáng kể so với công việc tại Nhà máy Bình Dương. Chức vụ, mức lương của bà N đều không thay đổi và các chế độ phúc lợi khác đối với bà N vẫn được đảm bảo theo Hợp đồng lao động và chế độ của Công ty. Công ty cũng sắp xếp xe đưa đón nhân viên đi làm để đảm bảo an toàn hơn cho nhân viên trong quá trình di chuyển. Công ty cũng phân công nhân sự để hướng dẫn, hỗ trợ bà N thực hiện tốt các công việc được giao. Công ty đã nhiều lần giải thích với bà N về các quyền lợi và ưu đãi này, tuy nhiên bà N vẫn không đồng ý. Do đó, ngày 09/3/2021, Công ty đã có thông báo (gửi qua thư điện tử email) cho bà N về việc sẽ bố trí bà N về làm việc tại Nhà máy Bình Dương từ ngày 26/3/2021. Ngày 19/3/2021, Công ty tiếp tục có email gửi bà N thông tin các tuyến xe đưa đón của Công ty đến Nhà máy Bình Dương. Theo sự sắp xếp của Công ty, ngày 05/4/2021 (sau khi nghỉ phép năm 2020 từ ngày 25/3/2021 đến 02/4/2021), bà N đến làm việc tại Nhà máy tại Bình Dương với chức vụ là Trợ lý Quản lý Văn phòng và nội dung công việc được Công ty bố trí đúng với bảng mô tả công việc, đúng với tính chất công việc trước khi bà N nghỉ thai sản.

Trước đây, tại thời điểm phân công bà N làm chức vụ: Trợ lý Quản lý Văn phòng ngày 23/01/2017, Công ty không yêu cầu bà N ký bảng mô tả công việc đối với chức vụ này mà chỉ có sự bố trí, sắp xếp và hướng dẫn của quản lý trực tiếp. Do đó, khi bố trí bà N trở lại vị trí này, để đảm bảo đúng quy trình nhân sự của Công ty và đảm bảo cho người lao động thực hiện đúng phạm vi công việc đã thỏa thuận, Công ty cung cấp bảng mô tả công việc cho chức vụ: Trợ lý Quản lý Văn phòng để bà N ký và thực hiện; phạm vi công việc nêu trong bảng mô tả công việc đúng với tính chất công việc của bà N trước khi nghỉ thai sản. Tuy nhiên, bà N vẫn chưa đồng ý ký. Như vậy, Công ty đã bố trí và bà N cũng đã trở lại làm việc tại Nhà máy Bình Dương từ ngày 26/3/2021 với vị trí, nội dung công việc, chức vụ đúng như công việc trước khi bà N nghỉ thai sản, mức lương và các quyền lợi khác của bà N vẫn luôn được đảm bảo trong suốt thời gian thực hiện hợp đồng lao động. Do đó, bị đơn xác định việc khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ nên bị đơn không đồng ý.

Tại Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 36, Điều 39, khoản 2 Điều 92, Điều 147, Điều 217, Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 244, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 31, Điều 158, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N đối với bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam “*về tranh chấp hợp đồng lao động*”.

2. Án phí: Bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Nguyên đơn bà N phải chịu 300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0053650 ngày 23/02/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 25/4/2022, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là bà Th và bà Nh có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T vì cho rằng: Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện

bổ sung của nguyên đơn là chưa phù hợp với quy định của pháp luật; chưa nhận định, đánh giá toàn diện về các tình tiết khách quan của vụ án và các tài liệu, chứng cứ mà nguyên đơn cung cấp. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn theo các quan điểm pháp lý mà người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đã cung cấp. Người đại diện hợp pháp của bị đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm và không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, nhận thấy: Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, tuyên hành vi của Công ty về việc điều chuyển công việc đối với bà N từ ngày 13/4/2020 đến ngày 26/3/2021 là trái pháp luật, buộc Công ty phải sắp xếp bố trí công việc cho bà N theo đúng công việc trước khi nghỉ thai sản, nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh. Xét công việc và chức vụ của bà N sau khi được điều chuyển về làm việc tại Nhà máy Bình Dương kể từ ngày 26/3/2021 vẫn được Công ty giữ nguyên, các chế độ phúc lợi của bà N vẫn được Công ty bảo đảm nên quyền và lợi ích hợp pháp của bà N không bị xâm phạm. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án; văn bản trình bày ý kiến của các bên đương sự, Luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 13/4/2020, Công ty điều chuyển bà N đến làm việc tại địa điểm mới nên bà N không đồng ý. Ngày 29/7/2020, bà N gửi đơn khiếu nại đến Công ty nhưng không được giải quyết. Ngày 30/9/2020, bà N gửi đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T để yêu cầu giải quyết nhưng không thành. Đến ngày 08/01/2021, bà N làm đơn khởi kiện Công ty tại Tòa án để “*Tranh chấp hợp đồng lao động*” là còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[3] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà N được những người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thực hiện trong thời hạn luật định và đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn bà N, nhận thấy: Ngày 10/12/2021, Tòa án cấp sơ thẩm có quyết định đưa vụ án ra xét xử. Ngày 11/3/2022, bà N có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Tòa án giải quyết “*Tuyên hành vi điều chuyển địa điểm làm việc và phạm vi thực hiện công việc của bà N từ bộ phận nhân sự tại trụ sở chính của Công ty tại khu phố Bình Đức 1, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương sang bộ phận Kế toán tại Văn phòng Công ty, tại Sonatus, số 15 L, Thành phố Hồ Chí Minh của bị đơn Công ty là trái pháp luật*” là sau khi Tòa án có quyết định đưa vụ án ra xét xử và vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện bổ sung này là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của phía nguyên đơn, nhận thấy: Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của bị đơn đều thống nhất thừa nhận: Bà N bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH F Việt Nam từ ngày 01/01/2004 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 01/01/2004 giữa bà N với Công ty TNHH TP Việt Nam (nay là Công ty TNHH F Việt Nam); vị trí công việc và chức danh của bà N trước khi nghỉ thai sản là Trợ lý quản lý văn phòng; thời gian bà N nghỉ thai sản là từ ngày 10/9/2019 đến ngày 12/4/2020. Ngày 10/4/2020, Công ty thông báo cho bà N biết việc điều chuyển về làm việc tại Văn phòng của Công ty tại Tòa nhà S, số 15 L, Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 13/4/2020. Đến ngày 26/3/2021, Công ty điều chuyển bà N quay trở lại làm việc tại Nhà máy Bình Dương với công việc Trợ lý quản lý văn phòng cho đến nay. Từ ngày 13/4/2020 cho đến nay, Công ty vẫn giữ nguyên mức lương, phụ cấp, các chế độ phúc lợi cho bà N như trước khi nghỉ thai sản. Trong quá trình làm việc, bà N chưa bị Công ty xử lý kỷ luật và hoàn thành tốt các công việc được phân công nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Tuy nhiên, bà N cho rằng: Ngày 10/4/2020, Công ty thông báo điều chuyển bà N đến làm việc tại Văn phòng của Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 13/4/2020 với công việc khác là hành vi chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012, nhưng quá thời hạn quy định Công ty không sắp xếp điều chuyển bà N trở lại làm công việc như trước khi nghỉ thai sản là trái pháp luật. Do đó, bà N khởi kiện yêu cầu Công ty phải sắp xếp điều chuyển bà N quay trở lại làm việc tại bộ phận nhân sự tại Nhà máy Bình Dương theo vị trí, công việc và chức danh chuyên môn như đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động và bảng mô tả công việc trước khi nghỉ thai sản.

[6] Xét yêu cầu của nguyên đơn bà N, nhận thấy: Theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/01/2004 giữa bà N với Công ty và bảng mô tả công việc kèm theo thì nghề nghiệp của bà N là Trợ lý tiền lương và phúc lợi; địa điểm làm việc trong hợp đồng không thỏa thuận; công việc phải làm theo bảng mô tả công việc kèm theo hợp đồng. Tại khoản 2.3 Điều 2 của Nội quy lao động của Công ty quy định “*thư tăng lương...*” được xem như phụ lục hợp đồng và là một phần không thể thiếu của hợp đồng lao động, vấn đề này được nguyên đơn và bị đơn thống nhất thừa nhận nên có căn cứ xác định: Nghề nghiệp cũng như chức danh của bà N trước khi nghỉ thai sản là Trợ lý quản lý văn phòng và trực thuộc phòng Nhân sự của Công ty. Theo quy định

tại Điều 4.2 của Hợp đồng lao động thì Công ty có quyền “*Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc,...)*” và người lao động phải “*Chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội quy lao động, an toàn lao động,... của Công ty*” theo Điều 3.2 của Hợp đồng lao động.

[7] Do từ năm 2019 cho đến nay, dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, người sử dụng lao động phải dùng nhiều biện pháp để hạn chế dịch bệnh lây lan nên sau khi bà N nghỉ thai sản, Công ty tạm thời điều chuyển bà N làm công việc khác so với hợp đồng lao động để đáp ứng nhu cầu sản xuất, kinh doanh là phù hợp với quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 và khoản 2 Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*”. Do không đồng ý với quyết định điều chuyển của Công ty và nội dung công việc phải thực hiện nên trong các ngày 30/9/2020 và 10/11/2020, bà N làm đơn đề nghị Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T hòa giải tranh chấp lao động vào các ngày 13/10/2020 và 23/11/2020 nhưng không thành. Tuy nhiên, bà N vẫn không khởi kiện mà tiếp tục làm việc tại Văn phòng của Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh. Cho thấy, mặc dù không đồng ý với quyết định điều chuyển công việc của Công ty và nơi làm việc, nhưng bà N vẫn chấp hành và thực hiện công việc cho đến ngày 04/02/2021, bà N mới làm đơn khởi kiện. Mặt khác, trong thời gian điều chuyển bà N đến làm việc tại Văn phòng Công ty ở Thành phố Hồ Chí Minh, Công ty vẫn thực hiện đúng chế độ đưa đón, giữ nguyên mức lương và các chế độ phúc lợi khác cho bà N như trước khi nghỉ thai sản, theo đúng thỏa thuận tại hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết và không trái với quy định tại khoản 3 Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[8] Xét việc Công ty điều chuyển bà N đến làm việc tại bộ phận Kế toán tại Văn phòng của Công ty ở Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 14/4/2020, nhưng đến ngày 26/3/2021 (sau hơn 60 ngày) Công ty mới tiến hành điều chuyển bà N quay trở lại làm việc tại Nhà máy ở Bình Dương với vị trí công việc như trước khi bà N nghỉ thai sản là không phù hợp, vi phạm về thời gian chuyển người lao động làm công việc khác được quy định tại khoản 1 Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 3 Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*”. Tuy nhiên, Công ty đã điều chuyển bà N quay trở lại làm việc tại Nhà máy Bình Dương với vị trí và nội dung công việc như trước khi bà N nghỉ thai sản kể từ ngày 26/3/2021 cho đến nay nên hành vi điều chuyển công việc trên không còn. Tại Biên bản lấy lời khai ngày 27/5/2021 (bút lục 270), bà N xác định: Công việc bà N đang làm sau khi trở về Nhà máy tại Bình Dương là một phần nhỏ trong công việc được làm trước khi nghỉ thai sản và là một phần trong bản mô tả công việc gắn liền với hợp đồng lao động, cho thấy công việc của bà N mặc dù có giảm so với trước khi nghỉ thai sản, nhưng về mức lương, phụ cấp và các chế độ phúc lợi khác Công ty vẫn giữ nguyên cho bà N theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Như vậy, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là bà N đã được Công ty khôi phục, bảo đảm việc làm cho bà N theo đúng quy định tại Điều 158 của Bộ luật Lao động năm 2012 kể từ ngày 26/3/2021. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định bà N khởi kiện yêu cầu buộc Công ty phải sắp xếp, bố trí công việc để bà N được làm việc ổn định tại bộ phận Nhân sự tại Nhà máy ở Bình Dương theo vị trí, nội dung công việc và chức danh chuyên môn theo hợp đồng lao động đã ký trước khi nghỉ thai sản là không có cơ sở chấp nhận là có căn cứ.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn. Giữ nguyên Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là phù hợp.

[10] Về án phí lao động phúc thẩm: Do Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm nên nguyên đơn bà N phải chịu theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn. Giữ nguyên Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 36, Điều 39, khoản 2 Điều 92, Điều 147, Điều 217, Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 244, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 31, Điều 158, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N đối với bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”.

1. 2. Án phí: Bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Nguyên đơn bà N phải chịu 300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0053650 ngày 23/02/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Bình Dương.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà N phải chịu 300.000 đồng, được khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp tại Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0002372 ngày 27/4/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

Nguyễn Đắc Cường