

Kinh tế Sài Gòn

Tạp chí của UBND TP. Hồ Chí Minh

www.thesaigontimes.vn

Năm thứ 32 ■ ISSN:0868-3344

Số 38-2022 (1.658) ■ 22-9-2022

Giá: 25.000 ĐỒNG



SÁCH - CHUYÊN GIA: NÊN NGHE THEO AI?

• GIỚI HẠN TĂNG LÃI SUẤT CỦA FED
VÀ ÁP LỰC LÊN LÃI SUẤT TẠI VIỆT NAM

• CỔ PHIẾU LƯƠNG THỰC,
THỰC PHẨM CÓ ĐÁNG CHÚ Ý?

Ai là người sử dụng lao động làm việc tại văn phòng đại diện?

Trong thực tế, có những vấn đề nhỏ thường bị nhầm lẫn khi áp dụng luật, nhưng nếu không được lưu ý để điều chỉnh, chúng hoàn toàn có thể trở thành nguyên nhân tranh chấp, thậm chí đưa ra tới Tòa án.

■ LS. ĐÌNH QUANG THUẬN(*)

Mười tám năm trước, một công ty có trụ sở chính tại Singapore đặt văn phòng đại diện của họ tại Việt Nam để thực hiện các hoạt động tìm hiểu thị trường và xúc tiến thương mại. Đến cuối năm 2020, cho rằng vai trò của văn phòng đại diện đã hoàn thành, công ty này quyết định chấm dứt hoạt động của văn phòng đại diện. Theo quy định, công ty thông báo chấm dứt hoạt động văn phòng đại diện cho sở công thương; văn phòng đại diện ngừng tất cả các hoạt động, thanh lý các hợp đồng, bao gồm hợp đồng với các nhà cung cấp, hợp đồng thuê văn phòng và các hợp đồng lao động với nhân viên. Công việc thanh lý các hợp đồng tiến triển bình thường cho đến khi một số nhân viên bị thanh lý hợp đồng lao động khiếu nại rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động với họ là trái luật. Họ khởi kiện công ty ra Tòa án để yêu cầu công ty nhận họ trở lại làm việc và bồi thường theo quy định.

Văn phòng đại diện cho rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động trong tình huống này thuộc trường hợp “*Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động*”, được quy định tại điều 36.7 của Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ 2012). Ngược lại, các nhân viên cho rằng do hợp đồng lao động của họ được trường văn phòng đại diện ký thay mặt cho công ty nước ngoài, nên công ty nước ngoài là người sử dụng lao động của họ. Các

nhân viên này lập luận rằng khi họ bị chấm dứt hợp đồng lao động do công ty chấm dứt hoạt động của văn phòng đại diện thì đó là trường hợp “*Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu*”, được quy định tại điều 36.10 của BLLĐ 2012, và còn cho rằng công ty nước ngoài trong trường hợp này đã không xây dựng phương án sử dụng lao động khi cho nhiều nhân viên thôi việc theo quy

thay mặt cho công ty nước ngoài rất có thể là do sự nhầm lẫn của người soạn thảo, bởi lẽ công ty nước ngoài không thể ký hợp đồng lao động để tuyển dụng lao động làm việc cho văn phòng đại diện của họ tại Việt Nam. Theo quy định của Bộ luật Dân sự 2005 cũng như Bộ luật Dân sự 2015, khi pháp nhân nước ngoài xác lập, thực hiện giao dịch dân sự tại Việt Nam thì năng lực pháp luật

CÓ NHỮNG VẤN ĐỀ NHỎ THƯỜNG BỊ NHẦM LẦN KHI ÁP DỤNG TRONG THỰC TẾ, NHƯNG LẠI ÍT ĐƯỢC CHÚ Ý ĐỂ ĐIỀU CHỈNH. ĐỂ TRÁNH XẢY RA TRANH CHẤP ĐÁNG TIẾC, CÁC VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN TẠI VIỆT NAM CỦA CÁC CÔNG TY NƯỚC NGOÀI NÊN RÀ SOÁT CÁC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KÝ VỚI NHÂN VIÊN, VÀ NẾU CẦN THIẾT, KÝ LẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CHO PHÙ HỢP VỚI QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM.

định tại điều 44 của BLLĐ 2012, nên công ty nước ngoài bị xem là chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

Một số ý kiến ủng hộ quan điểm của các nhân viên, và còn cho rằng văn phòng đại diện không thể là người sử dụng lao động vì không có tư cách pháp nhân, mà chỉ là một đơn vị phụ thuộc công ty nước ngoài, do công ty nước ngoài chịu trách nhiệm.

Tuy nhiên, một số ý kiến khác lại cho rằng việc hợp đồng lao động ghi trường văn phòng đại diện ký

dân sự của họ được xác định theo pháp luật Việt Nam. Do Luật Thương mại chỉ quy định văn phòng đại diện tại Việt Nam của công ty nước ngoài được quyền thuê lao động, và không quy định công ty nước ngoài thuê lao động để làm việc cho văn phòng đại diện của họ tại Việt Nam, nên văn phòng đại diện tại Việt Nam của công ty nước ngoài được ký hợp đồng lao động thuê nhân viên làm việc cho văn phòng đại diện đó, công ty nước ngoài không có cơ sở để làm điều này.



HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN ĐƯỢC XEM LÀ PHÙ HỢP VỚI QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT NẾU ĐƯỢC KÝ GIỮA VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN VÀ CÁC NHÂN VIÊN ĐÓ. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN NHƯNG GHI LÀ KÝ VỚI ĐẠI DIỆN CÔNG TY NƯỚC NGOÀI LÀ KHÔNG PHÙ HỢP VỚI QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM.

Luồng ý kiến này còn viện dẫn một số quy định của Nghị định 75/2014/NĐ-CP của Chính phủ về việc tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (Nghị định 75). Theo đó, “tổ chức nước ngoài tại Việt Nam” được định nghĩa tại điều 2 của Nghị định 75 bao gồm một số tổ chức được cơ quan thẩm quyền của Việt Nam cấp phép thành lập, trong đó có các văn phòng đại diện tại Việt Nam của các công ty nước ngoài,

nhưng không bao gồm các công ty nước ngoài đó.

Người viết bài ủng hộ quan điểm “văn phòng đại diện là người sử dụng lao động” do nhận thấy các quy định có liên quan của pháp luật thương mại và pháp luật lao động đều khẳng định quan điểm này. Do pháp luật Việt Nam không định nghĩa công ty nước ngoài là “tổ chức nước ngoài tại Việt Nam” để có thể ký hợp đồng lao động, nên việc các nhân viên cho rằng công ty nước ngoài ký hợp đồng lao động với lao động Việt

Nam để tuyển dụng họ làm việc cho văn phòng đại diện của công ty tại Việt Nam là không phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam.

Chưa kể, việc chấp nhận quan điểm của các nhân viên sẽ dẫn đến tình trạng “khó xử” khi Tòa án phải cân nhắc xem công ty nước ngoài sẽ nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động như thế nào khi mà văn phòng đại diện tại Việt Nam đã đóng cửa. Tòa án sẽ buộc công ty phải khôi phục hoạt động của văn phòng đại diện và nhận nhân viên trở lại làm việc chẳng? Hay Tòa án sẽ buộc công ty phải nhận nhân viên vào làm việc tại văn phòng công ty ở nước ngoài? Người viết cho rằng không có cơ sở pháp lý để Tòa án có thể quyết định như vậy. Kể cả khi Tòa án quyết định cũng không có cơ sở pháp lý để cưỡng chế thi hành quyết định của Tòa án.

Vì vậy, hợp đồng lao động của các nhân viên làm việc tại văn phòng đại diện được xem là phù hợp với quy định của pháp luật nếu được ký giữa văn phòng đại diện và các nhân viên đó. Hợp đồng lao động của các nhân viên làm việc tại văn phòng đại diện nhưng ghi là ký với đại diện công ty nước ngoài là không phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam.

Có thể thấy đây là loại tranh chấp phát sinh từ một vấn đề nhỏ. Có những vấn đề nhỏ thường bị nhầm lẫn khi áp dụng trong thực tế, nhưng lại ít được chú ý để điều chỉnh. Như vấn đề nhỏ được nêu trong bài này, nó dường như không gây ra trở ngại nào trong hoạt động hàng ngày của văn phòng đại diện, nhưng đã trở thành nguyên nhân tranh chấp khi văn phòng chấm dứt hoạt động. Do đó, để tránh xảy ra tranh chấp đáng tiếc, các văn phòng đại diện tại Việt Nam của các công ty nước ngoài nên rà soát các hợp đồng lao động ký với nhân viên, và nếu cần thiết, ký lại hợp đồng lao động cho phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam.

^(*) Công ty Luật TNHH Global Vietnam Lawyers