

Bản án số: 16/2022/LĐ-PT

Ngày 25-11-2022

V/v tranh chấp đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động  
và tiền nghỉ phép năm

**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 Đức Cường.

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Công Lực;  
Ông Phan Trí Dũng.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Lê Thị Hiền - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** Ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 11 năm 2022, tại Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 23/2022/TLPT-LĐ ngày 05/10/2022 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền nghỉ phép năm*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 28/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 27/2022/QĐ-PT ngày 10/11/2022, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* ông Ngô Văn L, sinh năm 1985; địa chỉ thường trú: thôn T, xã Đì, huyện Y, tỉnh Thanh Hoá; chỗ ở hiện nay: tổ 1, khu phố Ô, phường T, thị xã T, tỉnh Bình Dương; có mặt.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1997; địa chỉ thường trú: xóm 8, thôn V, huyện K, tỉnh Hà Tĩnh; địa chỉ liên hệ: số 1/151, đường 22/12, khu phố H, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 27/10/2021); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH C; trụ sở: lô D, đường N5-D6, cụm công nghiệp P, phường P, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* ông Vũ Ngọc T, sinh năm 1961; địa chỉ: số 97/1E, đường Phạm Thị T, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ hiện nay: số 25/21, đường Nguyễn Văn L, khu phố 2, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 06/01/2022); có mặt.

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

3.1. Ông Lo Cheng H, sinh năm 1982; địa chỉ: Công ty TNHH C - Lô D, đường N5-D6, cụm công nghiệp P, phường P, thị xã T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

3.2. Ông C, sinh năm 1974; địa chỉ: Công ty TNHH Compositegear Việt Nam - Lô D, đường N5-D6, cụm công nghiệp hú Chánh 1, phường P, thị xã T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

3.3. Công đoàn Cơ sở Công ty TNHH C; địa chỉ: lô D, đường N5-D6, cụm công nghiệp P, phường P, thị xã T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

4. Người kháng cáo: nguyên đơn ông Ngô Văn L.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Theo Đơn khởi kiện ngày 08/6/2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Ngô Văn L (gọi tắt là ông L) và đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ông L vào làm việc tại Công ty TNHH C (gọi tắt là Công ty) từ ngày 01/8/2017. Hai bên có ký kết 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, cụ thể:

Hợp đồng lao động số CG0010/010817 với thời hạn 01 năm (từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018). Bên cạnh đó, hai bên còn ký thêm 02 phụ lục hợp đồng là: Phụ lục hợp đồng số CG0010/020118 ngày 02/01/2018 và Phụ lục hợp đồng số CG0001/030518 ngày 03/5/2018, chức danh chuyên môn của ông L là: Phó Trưởng khoa; bộ phận: Khai phát. Lương theo Hợp đồng là 13.100.000 đồng (bao gồm: Lương cơ bản 6.600.000 đồng, trợ cấp chức vụ 1.500.000 đồng, chuyên cần 300.000 đồng, trợ cấp kỹ năng 1.600.000 đồng, trợ cấp nhà ở 500.000 đồng, trợ cấp tiền ăn 600.000 đồng, trợ cấp khác 2.000.000 đồng). Tuy nhiên, lương thực lãnh của ông L là hơn 20.900.000 đồng, do có phần 7.800.000 đồng đưa riêng tiền mặt theo khoản 1 Phụ lục hợp đồng số CG0001/030518 ngày 03/5/2018.

Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 với thời hạn 02 năm (từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020), chức danh chuyên môn: Phó Trưởng khoa; bộ phận: Trung tâm khuôn. Lương theo hợp đồng là 13.350.000 đồng (bao gồm: lương cơ bản 6.600.000 đồng, trợ cấp chức vụ 1.500.000 đồng, tiền thưởng 250.000 đồng, trợ cấp kỹ năng 1.600.000 đồng, tiền thưởng chuyên cần 300.000 đồng, trợ cấp nhà ở 500.000 đồng, trợ cấp tiền ăn 600.000 đồng, trợ cấp khác 2.000.000 đồng). Tuy nhiên, lương thực lãnh của ông L là 21.150.000 đồng, do có khoản tiền 7.800.000 đồng đưa riêng tiền mặt theo khoản 1 Phụ lục hợp đồng số CG0001/030518 ngày 03/5/2018.

Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty, ông L luôn hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng, tuân thủ và chấp hành đầy đủ lệnh điều hành sản xuất kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, không vi phạm pháp luật về lao động; được mọi người tin tưởng và tín nhiệm bầu làm Chủ tịch Công đoàn. Đến ngày 28/7/2020, ông Long nhận được Quyết định số 01/QĐ-CG07/2020 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông L vì lý do: Hết thời gian theo Hợp đồng lao động đã ký mà không gia hạn kể từ ngày 31/8/2020.

Sau khi nhận được quyết định, ông L vẫn tiếp tục làm việc bình thường đến hết ngày 31/8/2020. Ngày 01/9/2020, ông L đến Công ty làm việc thì Công ty từ chối, ngăn cản vì lý do đã chấm dứt hợp đồng lao động. Ông L nhận thấy, việc Công ty

chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là không đúng quy định của pháp luật với những lý do như sau:

*Thứ nhất*, nhiệm kỳ Chủ tịch Công đoàn của ông L đã hết. Tuy nhiên, ông L chưa nhận được giấy triệu tập Đại hội Công đoàn mới nên ông L vẫn đương nhiệm chức danh Chủ tịch Công đoàn cho đến khi ông L không làm việc tại Công ty. Do đó, Công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông L thì phải có văn bản ý kiến thỏa thuận của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp. Tuy nhiên, trong Quyết định số 01/QĐ-CG07/2020 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông L lại theo đề nghị của Phòng nhân sự. Công ty đã vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền Công đoàn.

*Thứ hai*, Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018, có thời hạn 02 năm (kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020), theo quy định tại khoản 1 Điều 47 của Bộ luật Lao động 2012 quy định "*Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động*". Nhưng đến ngày 28/7/2020, ông L mới nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/QĐ-CG07/2020. Bên cạnh đó, mặc dù hợp đồng lao động đã hết hạn vào ngày 31/7/2020, nhưng ông L vẫn tiếp tục làm việc đến hết ngày 31/8/2020. Theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động 2012 thì Hợp đồng số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do vậy, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng, ngăn cản ông L vào Công ty làm việc và không chấp nhận yêu cầu nhận ông L quay trở lại làm việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Vì vậy, ông L khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải bồi thường cho ông L các khoản sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể: 21.150.000 đồng x 02 tháng = 42.300.000 đồng.

- Trả tiền lương trong những ngày ông L không được làm việc tại Công ty từ ngày 31/8/2020 đến khi xét xử sơ thẩm (làm tròn là 11 tháng), cụ thể: 21.150.000 đồng x 11 tháng = 232.650.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể: 21.150.000 đồng x 02 tháng = 42.300.000 đồng.

- Trả số tiền tương ứng 45 ngày làm việc do Công ty không báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 39.656.000 đồng.

- Trả tiền những ngày nghỉ phép năm (12 ngày/năm x 03 năm) là 31.725.000 đồng.

Tổng cộng Công ty phải bồi thường: 388.631.000 đồng.

Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông L đến hết tháng 8/2020 và ông L đã nhận sổ bảo hiểm xã hội từ Công ty.

\* *Bị đơn Công ty TNHH C (gọi tắt là Công ty) do ông Vũ Ngọc T làm đại diện trình bày:* ông L vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2017, Công ty có ký kết với ông L 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, cụ thể:

Hợp đồng lao động số CG0010/010817, thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018, chức danh chuyên môn: Phó Trưởng khoa, lương theo hợp đồng là 13.100.000 đồng/tháng.

Hợp đồng lao động số MLC0006/010817, thời hạn 02 năm kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020, chức danh chuyên môn: Phó Trưởng khoa, lương theo hợp đồng là 13.350.000 đồng/tháng.

Ngoài chức danh chuyên môn là Phó Trưởng khoa, ông L còn được bầu giữ chức danh: Chủ tịch Công đoàn của Công ty.

Ngày 10/6/2020, trong giờ làm việc ông L tham gia đánh bạc với một số công nhân khác, bị quản lý Công ty bắt quả tang và lập biên bản ghi nhận sự việc vi phạm, trong biên bản có chữ ký xác nhận của ông L. Như vậy, ông L đã vi phạm nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể của Công ty. Ngày 18/6/2020, Công ty căn cứ vào biên bản vi phạm quả tang ngày 10/6/2020, ra văn bản cảnh cáo đối với ông L và thông báo trực tiếp cho ông L biết Công ty sẽ không tiếp tục ký hợp đồng lao động với ông L khi hết hạn vào ngày 31/7/2020. Ông L đồng ý với quyết định này của Công ty và không có ý kiến gì khác.

Ngày 28/7/2020, Công ty đã ra Quyết định số 01QĐ-CG07/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông L theo thông báo bằng lời nói (miệng) trước đó, ông L đồng ý và đã bàn giao công việc chuyên môn là Phó Trưởng khoa cho người thay thế mình và làm các thủ tục khác. Công ty đã hoàn tất chế độ bảo hiểm cho ông L theo quy định của pháp luật.

Như vậy, đến hết ngày 28/7/2020, ông L chính thức nghỉ việc tại Công ty khi hết hạn hợp đồng theo quy định của Bộ luật Lao động. Đồng thời, các bên không thỏa thuận ký tiếp hợp đồng lao động khác hay gia hạn thêm thời gian hợp đồng. Tuy nhiên, tại thời điểm này ông L vẫn đang giữ chức danh Chủ tịch Công đoàn của Công ty (ngày 30/3/2019, Công ty thành lập Công đoàn cơ sở. Ngày 09/9/2019, Liên đoàn Lao động thị xã Tân Uyên ra quyết định công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở lâm thời và ông L được chỉ định làm Chủ tịch). Theo quy định việc bãi nhiệm hay phê chuẩn bổ nhiệm chức danh này do Liên đoàn Lao động thị xã Tân Uyên quyết định, do đó ông L phải ở lại để Ban Chấp hành Công đoàn của Công ty bầu Chủ tịch mới và chờ Quyết định bãi nhiệm và bổ nhiệm chức danh Chủ tịch Công đoàn mới. Trong thời gian chờ họp và phê chuẩn của Liên đoàn Lao động thị xã T, để đảm bảo quyền lợi cho ông L, Công ty đã tính thêm cho ông L 01 tháng lương tính từ ngày 28/7/2020 đến 31/8/2020. Do đó, sau khi có quyết định bãi nhiệm và bổ nhiệm mới chức danh Chủ tịch Công đoàn cho ông Vòng Cảnh K, ông L đã bàn giao tài liệu hồ sơ Công đoàn cho ông Khoản, ông L chính thức nghỉ việc tại Công ty và không có bất cứ một khiếu nại hay yêu cầu gì khác. Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Ngô Văn L.

\* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông L trình bày:* ông L là Phó Tổng giám đốc của Công ty, được Tổng Giám đốc là ông H ủy quyền việc điều hành sản xuất và khen thưởng, kỷ luật người lao động trong Công ty. Để khuyến khích ông L hoàn thành nhiệm vụ lập trình cho máy phục vụ sản xuất nên ông L đã ký thêm Phụ lục Hợp đồng số CG0001/030518 ngày 03/5/2018 với nội dung hứa thưởng riêng cho ông L hàng tháng, nếu hoàn thành tốt nhiệm vụ sẽ được thưởng thêm ngoài hợp đồng chính là 7.800.000 đồng/tháng. Hàng tháng, đến kỳ phát lương thì ông L đưa trực tiếp hoặc giao cho kế toán là ông C đưa cho ông L một phong bì thư, trong đó có số tiền

7.800.000 đồng. Việc giao phong bì thư này không thường xuyên và không có ghi vào sổ sách kế toán phát tiền lương, thưởng cho công nhân. Nguồn tiền này được trích ra từ quỹ thi đua khen thưởng của Công ty, không có trong sổ sách kế toán và báo cáo tài chính của Công ty, vì có duy nhất một mình ông L được thưởng thêm khoản tiền này. Ông L không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông L.

\* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông C trình bày:* thỉnh thoảng đến kỳ phát lương, ông C có đưa cho ông L một phong bì thư, trong đó có số tiền 7.800.000 đồng. Việc giao phong bì thư không thường xuyên và không có ghi vào sổ sách kế toán phát tiền lương, thưởng cho công nhân. Việc ông L khởi kiện Công ty thì ông C không biết và không có ý kiến gì.

\* *Đại diện Công đoàn cơ sở Công ty TNHH C là ông Vòng Cảnh K trình bày:* ông Khoản được Ban Chấp hành Công đoàn và các Công đoàn viên giới thiệu ứng cử giữ chức danh Chủ tịch Công đoàn thay cho ông Ngô Văn L, vì ông L đã hết thời hạn làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động. Trong quá trình chuẩn bị Đại hội Công đoàn, ông L chịu trách nhiệm chuẩn bị tất cả các công việc để Đại hội Công đoàn cơ sở được tiến hành theo quy định. Sau đại hội, ông K được bầu làm Chủ tịch Công đoàn thay ông L nên ông L đã bàn giao lại các sổ sách, giấy tờ có liên quan và con dấu của tổ chức công đoàn cho ông K.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 28/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T đã căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 22, 36, 41, 42, 47, 111, 114 và 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 26 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 25 của Luật Công đoàn và Điều 26 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 của Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn Long đối với bị đơn Công ty TNHH C về thanh toán tiền những ngày phép chưa nghỉ hằng năm.

Buộc Công ty TNHH C phải thanh toán cho ông Ngô Văn L số tiền những ngày chưa nghỉ hằng năm với số tiền 12.323.000 đồng.

Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành án thì còn phải trả lãi theo quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự cho đến khi thi hành án xong.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn L đối với bị đơn Công ty TNHH C về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Ngô Văn L được miễn toàn bộ án phí lao động.

Công ty TNHH C phải chịu 924.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

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

Ngày 06/7/2022, nguyên đơn ông Ngô Văn L có đơn kháng cáo một phần Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 28/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T đối với phần không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Ngô Văn L đối với Công ty về việc “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, vì cho rằng: thứ nhất, nhiệm kỳ Chủ tịch Công đoàn của ông L đã hết, nhưng ông L vẫn chưa nhận được giấy triệu tập Đại hội Công đoàn mới nên vẫn đương nhiệm Chủ tịch Công đoàn. Thứ hai, Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018, có thời hạn 02 năm (kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020), nhưng khi hết hạn hợp đồng ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến hết ngày 31/8/2020 nên hợp đồng lao động này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông L.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông L. Người đại diện 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 cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại Tòa án 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: Công ty ký kết với ông L 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012. Thời hạn hợp đồng lao động lần thứ hai kết thúc vào ngày 31/7/2020. Ngày 10/6/2020, ông L đánh bài trong giờ làm việc, vi phạm nội quy Công ty nên Công ty lập biên bản cảnh cáo và thông báo việc không tái ký hợp đồng lao động với ông Long. Do ông L là Chủ tịch Công đoàn cơ sở nên Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông L vào ngày 31/8/2020 để gia hạn thêm thời gian làm việc 01 tháng để chờ tiến hành Đại hội Công đoàn cơ sở là hoàn toàn phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 của Luật Công đoàn Việt Nam. Sau khi nhận được thông báo, ông L cũng không thắc mắc hay khiếu nại gì. Bản án sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L về việc cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc 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 lao động về việc “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về pháp luật áp dụng: quan hệ lao động được thực hiện vào thời điểm Bộ luật

Lao động năm 2012 có hiệu lực nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật này làm căn cứ giải quyết vụ án là phù hợp.

[3] Về xác định tư cách đương sự, nhận thấy: ông L, ông C và Công đoàn cơ sở Công ty TNHH C chỉ là người biết các tình tiết liên quan đến nội dung vụ việc. Việc giải quyết vụ án không có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của ông L, ông C và Công đoàn cơ sở Công ty TNHH C. Tòa án cấp sơ thẩm xác định họ tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là chưa phù hợp.

**[4] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn Ngô Văn L được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.**

[5] Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông L cho rằng: Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 giữa Công ty với ông L có thời hạn 02 năm, kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020. Ngày 28/7/2020, Công ty ban hành Quyết định số 01QĐ-CG07/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với ông L kể từ ngày 31/8/2020. Thời điểm này, ông L chưa nhận được giấy triệu tập Đại hội Công đoàn nhiệm kỳ mới nên ông L vẫn là Chủ tịch Công đoàn và ông L tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 31/8/2020 nên theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông Long thì phải có văn bản ghi ý kiến thỏa thuận của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp. Do đó, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông L, vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền Công đoàn nên ông L khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường. Bị đơn Công ty cho rằng: Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông L.

[6] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông L về việc cho rằng “*Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*”, nhận thấy: nguyên đơn ông L và bị đơn Công ty đều thống nhất thừa nhận ông Ngô Văn L vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2017, giữa hai bên có ký kết 02 Hợp đồng lao động gồm: Hợp đồng lao động số CG0010/010817 ngày 01/8/2017 với thời hạn 01 năm, kể từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018 và Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 với thời hạn 02 năm, kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020; mức lương cơ bản: 6.600.000 đồng/tháng, trợ cấp chức vụ: 1.500.000 đồng/tháng, trợ cấp kỹ năng: 1.600.000 đồng/tháng, tiền thưởng: 250.000 đồng/tháng, tiền thưởng chuyên cần: 300.000 đồng/tháng, trợ cấp nhà ở: 50.000 đồng/tháng, trợ cấp khác: 2.000.000 đồng, trợ cấp tiền ăn: 25.000 đồng/bữa (bút lục 08-11). Theo Phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2019 thì mức lương cơ bản được điều chỉnh lên là 7.000.000 đồng/tháng (bút lục 153). Tại Hội nghị Công đoàn ngày 30/3/2019, ông Ngô Văn L được bầu làm Chủ tịch Ban Chấp hành lâm thời Công đoàn cơ sở của Công ty theo Quyết định số 81/QĐ-LĐLĐ ngày 05/4/2019 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động thị xã Tân Uyên (bút lục 75). Ngày 28/7/2020, Công ty ban hành và giao Quyết định số 01QĐ-CG07/2020 “*về việc chấm dứt hợp đồng lao động*” với ông Ngô Văn L vì lý do: “*Hết thời gian theo hợp đồng lao động đã ký mà không gia hạn kể từ ngày 31/8/2020*” (bút lục 68). Căn cứ 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.

[7] Theo các tài liệu, chứng cứ do Công ty cung cấp thể hiện: ngày 10/6/2020, ông Long tham gia đánh bài trong thời gian làm việc với các ông Lương Hoàng A, Nguyễn Văn

V và Nguyễn Trọng T, vi phạm quy định tại Điều 19 Nội quy lao động nên bị lập biên bản. Ngày 18/6/2020, Công ty ban hành Văn bản cảnh cáo số 02VBCC-CG/062020 với nội dung: *“Họ tên: Ngô Văn L; bộ phận: Trung tâm khuôn; ngày vi phạm: 10/6/2020; nội dung cảnh cáo: Đánh bài trong thời gian làm việc tại Công ty; căn cứ vào nội quy Công ty khiến trách bằng văn bản cảnh cáo và xử phạt lỗi lớn”*, văn bản có chữ ký của Giám đốc, Chủ quản và người vi phạm Ngô Văn L (bút lục 70), được ông L thừa nhận tại Biên bản hòa giải ngày 23/3/2022 của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên (bút lục 119) và những người cùng tham gia đánh bài là ông Nguyễn Văn V và ông Nguyễn Trọng T thừa nhận tại Biên bản đối chất ngày 23/3/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T (bút lục 115) nên đây cũng được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[8] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L, nhận thấy: Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 giữa Công ty với ông L có thời hạn 02 năm, kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2020 (bút lục 04-07). Theo quy định tại khoản 1 Điều 47 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động là *“Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động”*. Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 giữa Công ty với ông Long hết hạn vào ngày 31/7/2020, nhưng đến ngày 28/7/2020 Công ty mới ban hành Quyết định số 01QĐ-CG07/2020 thông báo cho ông L biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là không đảm bảo quy định tại khoản 1 Điều 47 của Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, do ông L đang là Chủ tịch Công đoàn, nhưng Công ty chưa tiến hành xong Đại hội Công đoàn cơ sở nên để bảo đảm cho cán bộ công đoàn thì theo quy định tại khoản 1 Điều 25 của Luật Công đoàn Việt Nam *“Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ”*. Do đó, việc Công ty ban hành Quyết định số 01QĐ-CG07/2020 ngày 28/7/2020 để gia hạn và thông báo cho ông L biết việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/8/2020 là đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho ông L. Mặt khác, sau khi nhận được quyết định trên, ông L vẫn không thắc mắc hay khiếu nại gì mà tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến hết ngày 31/8/2020 để bàn giao sổ sách Công đoàn lại cho ông Vòng Cảnh K. Do vậy, có căn cứ xác định ông L đã đồng ý gia hạn thêm thời gian làm việc tại Công ty là 01 tháng (từ ngày 31/7/2020 đến ngày 31/8/2020).

[9] Ngày 29/8/2020, Công ty tiến hành tổ chức Đại hội Công đoàn. Quá trình chuẩn bị Đại hội, ông L là người trực tiếp chuẩn bị văn kiện và điều hành Đại hội. Sau khi Đại hội hoàn thành, ông L đã bàn giao hồ sơ Công đoàn cho ông Khoản, đưa con dấu cho kế toán. Đến ngày 31/8/2020, Công ty ban hành Quyết định số 411/QĐ-CG/2020 *“về việc quyết định nghỉ việc”* với nội dung: *“Chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Ngô Văn L. Ngày thôi việc: 31/8/2020”* (bút lục 67), thanh toán đầy đủ các chế độ, chốt sổ bảo hiểm giao trả cho ông L và ông L chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/9/2020; vấn đề này được ông L thừa nhận tại Biên bản phiên tòa sơ thẩm ngày 28/6/2022 (bút lục 202-206), phù hợp với nội dung Biên bản Đại hội Công đoàn cơ sở, Văn bản số 29082020-01/BC-CĐCS ngày 29/8/2020 về việc đề nghị công nhận Ban Chấp hành Công đoàn (bút lục 133-134), Quyết định số 389/QĐ-LĐLĐ ngày 10/9/2020 của Liên đoàn Lao động thị xã T (bút lục 136) và Biên bản xác minh ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T tại Liên đoàn Lao động thị xã T (bút lục 137).



[10] Theo như phân tích tại mục [6], [7], [8] và [9] nêu trên, nhận thấy: Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là do “*Hết hạn hợp đồng lao động*”, đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 36, khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 của Luật Công đoàn Việt Nam. Việc ông L kháng cáo cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông L là không có căn cứ.

[11] Về mức lương làm căn cứ bồi thường 24 ngày nghỉ phép năm của 02 năm, nhận thấy: theo như Hợp đồng lao động số MLC0006/010817 ngày 01/8/2018 và Phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2019 thì tiền lương hàng tháng của ông L bao gồm: mức lương cơ bản 7.000.000 đồng/tháng, phụ cấp chức vụ 1.500.000 đồng/tháng, trợ cấp kỹ năng 1.600.000 đồng/tháng, tổng cộng là 10.100.000 đồng; các khoản phụ cấp khác ông L chỉ được nhận khi trực tiếp tham gia lao động. Tại Bản ghi quá trình đóng BHXH, BHYT, BHTN của ông Ngô Văn L, mã số 7409155679 tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên từ tháng 01/2020 đến tháng 8/2020 thì mức đóng là 8.800.000 đồng (bút lục 46). Việc ông L căn cứ vào Phụ lục hợp đồng số CG0001/030518 ngày 03/5/2018 để cho rằng: hàng tháng, ngoài tiền lương ông L còn được trả thêm số tiền mặt 7.800.000 đồng/tháng để yêu cầu Công ty phải bồi thường theo mức lương 21.150.000 đồng/tháng là không có căn cứ, vì phụ lục này chỉ thực hiện từ ngày 02/5/2018 đến 31/7/2018. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào Bảng sao kê tài khoản có xác nhận của Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam chi nhánh Đông Bình Dương - Phòng giao dịch Hội Nghĩa về số tiền lương hàng tháng Công ty chuyển cho ông L xác định mức lương làm căn cứ bồi thường là 13.350.000 đồng/tháng để buộc Công ty bồi thường cho ông L số tiền 12.323.000 đồng là chưa phù hợp. Tuy nhiên, Công ty không kháng cáo; ông L cũng không kháng cáo về phần này nên theo quy định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự về phạm vi xét xử phúc thẩm, Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét.

[12] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Ngô Văn L, giữ nguyên Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 28/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ.

[13] Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn ông Ngô Văn L được miễn theo quy định của pháp luật.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 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 nguyên đơn ông Ngô Văn L. Giữ nguyên Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 28/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ các Điều 32, 35, 39, 147, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 22, 36, 41, 42, 47, 111, 114 và 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 26 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 25 của Luật

Công đoàn và Điều 26 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 của Tòa án.

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn L đối với bị đơn Công ty TNHH C về thanh toán tiền những ngày phép chưa nghỉ hằng năm.

Buộc Công ty TNHH C phải thanh toán cho ông Ngô Văn L số tiền những ngày chưa nghỉ hằng năm với số tiền 12.323.000 đồng.

Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành án thì còn phải trả lãi theo quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự cho đến khi thi hành án xong.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn L đối với bị đơn Công ty TNHH C về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

1.3. Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Ngô Văn L được miễn toàn bộ án phí lao động.

Công ty TNHH C phải chịu 924.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn được miễn theo quy định.

*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 thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

**Nguyễn Đức Cường**