

**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: 973/2017/LĐ - PT

Ngày: 26/10/2017

V/v “Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

**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 phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa.

Các Thẩm phán:

Ông Hồ Minh Cường

Ông Trương Văn Hiền.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Trần Anh Tuấn – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 23 và 26 tháng 10 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 51/2017/TLPT-LĐ ngày 08 tháng 9 năm 2017 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 755/2017/LĐ - ST ngày 26 tháng 7 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2119/2017/QĐ - PT ngày 26 tháng 9 năm 2017, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Trương Quốc T; sinh năm 1973; địa chỉ thường trú: 101/58/2 đường N, Phường N, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên lạc: ấp 3 xã A, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (F.C); địa chỉ: 124 đường N, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Ngọc P, sinh năm 1965; địa chỉ: 9/16 đường N, Phường S, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 758A/GUQ-FC-VP ngày 30/11/2015); có mặt.

3. Người kháng cáo: Ông Trương Quốc T, là nguyên đơn; có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 28/8/2015 và trong quá trình xét xử sơ thẩm, nguyên đơn ông Trương Quốc T trình bày:

Ngày 17/11/2011, ông Trương Quốc T (gọi tắt là ông T) ký kết Hợp đồng lao động số 88/HĐLĐ-FC với Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (gọi tắt là Công ty FC). Ngày 11/9/2014, Công ty FC ra Quyết định số 691/QĐ-FC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Ông T cho rằng Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái với Luật lao động, Luật công đoàn và Luật thanh tra, cụ thể:

Theo khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động quy định “Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ”. Theo khoản 5 Điều 4 Luật công đoàn quy định: “Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm được đại hội công đoàn chỉ định, bổ nhiệm vào chức danh từ tổ phó tổ công đoàn trở lên”. Tại Quyết định số 03/QĐ-CD ngày 18/9/2012 của công đoàn Công ty FC thì ông T là Tổ trưởng công đoàn (P.QLDA) trực thuộc công đoàn cơ sở Công ty FC nhiệm kỳ XII (2012-2014).

Theo khoản 1 Điều 47 Bộ luật lao động 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”. Ngày 25/8/2014, Công ty FC ra Thông báo số 647/TB-FC về việc hết hạn hợp đồng lao động nhưng đến ngày 03/9/2014 ông T mới nhận được thông báo này.

Công ty FC căn cứ kết luận cuộc họp Hội đồng tuyển dụng và Hội đồng lương tại biên bản số 42/BB-FC ngày 10/9/2014 để ban hành Quyết định số 691/QĐ-FC ngày 11/9/2014 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không đúng sự thật. Ngoài ra quyết định này cũng không chính xác về mặt pháp lý vì đến hai tháng sau Công ty FC mới hợp pháp hóa bằng Biên bản họp số 52/BB-FC-VP ngày 21/10/2014.

Ngày 12/11/2015, Công ty FC mời ông T lên công ty để giải quyết đơn khiếu nại nhưng do người chủ trì cuộc họp không đúng thẩm quyền nên ông T không làm việc.

Ngày 10/01/2015, ông T nhận được văn bản số 17/SNV/TTS ngày 05/01/2015 của Sở Nội vụ về yêu cầu Công ty FC giải quyết đơn thư khiếu nại của ông nhưng đến nay công ty vẫn chưa xem xét giải quyết.

Nhận thấy Quyết định số 691/QĐ-FC ngày 11/9/2014 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty FC trái pháp luật nên ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

Hủy bỏ Quyết định số 691/QĐ-FOSCO ngày 11/9/2014 của Công ty FC và nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;

Buộc Công ty FC phải bồi thường cho ông T tiền lương những ngày ông T không được làm việc tạm tính từ ngày 13/9/2014 đến 31/8/2016 là: 13.000.000 đồng x 23 tháng = 299.000.000 đồng;

Bồi thường hai tháng tiền lương do Công ty FC đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 13.000.000 đồng x 2 tháng = 26.000.000 đồng;

Buộc Công ty FC phải đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông T từ ngày 12/9/2014 cho đến nay.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông T không yêu cầu Công ty FC nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và giữ nguyên các yêu cầu còn lại đã trình bày ở trên.

Tại bản tự khai và trong quá trình xét xử sơ thẩm, bị đơn Công ty FC trình bày như sau:

Ông T ký Hợp đồng lao động 88/HĐLĐ-FC ngày 17/11/2011 với Công ty FC với nội dung như sau: Hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng, kể từ ngày 13/9/2011 đến ngày 12/9/2014; chức danh chuyên viên phòng quản lý dự án, hiện tại là phòng kỹ thuật xây dựng. Công việc là quản lý dự án Công ty theo chuyên ngành cơ điện và thực hiện một số công việc khác theo chỉ đạo của ban Tổng Giám đốc hoặc do trưởng phòng quản lý dự án phân công.

Ngày 22/8/2014, Công ty FC tổ chức cuộc họp do Tổng Giám đốc chủ trì để xem xét, giải quyết đơn xin rút tên khỏi ban điều hành dự án, việc thực hiện hợp đồng lao động và việc ký tiếp hợp đồng lao động của ông T. Ngày 25/8/2014, Công ty ban hành thông báo số 647/HĐLĐ-FC về việc hết hạn và chấm dứt Hợp đồng lao động số 88/HĐLĐ-FC ngày 17/11/2011 của ông T. Ngày 11/9/2014, Công ty FC ban hành Quyết định số 691/QĐ-FC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T do hết hạn hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động.

Công ty FC căn cứ Hướng dẫn số 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thi hành điều lệ công đoàn thông qua đại hội công đoàn Việt Nam nhiệm kỳ 2008-2013 quy định tại chương II, khoản 6.1.b: “Tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn mỗi năm một lần tổ chức hội nghị toàn thể để bầu tổ trưởng, tổ phó công đoàn”. Trường hợp của ông T thì chỉ có một Quyết định số 03/QĐ-CD ngày 18/9/2012 ghi nhiệm kỳ 2012-2014 mà không có quyết định công nhận theo từng năm sau khi tổ chức hội nghị toàn thể như quy định của hướng dẫn 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009 là không đủ cơ sở pháp lý và

không xác định được thời điểm kết thúc nhiệm kỳ của ông T để gia hạn thời hạn hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động.

Vì vậy, việc Công ty FC ban hành Quyết định số 691/QĐ-FC ngày 11/9/2014 là đúng theo quy định pháp luật. Do đó, Công ty FC yêu cầu Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.

Công ty FC đã hoàn tất việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông T theo quy định và chốt sổ từ tháng 9/2014. Sau khi có quyết định chấm dứt hợp đồng với ông T, Công ty FC đã thông báo cho ông T đến Công ty nhận lại sổ Bảo hiểm xã hội nhưng ông T không đến. Hiện nay, Công ty FC vẫn đang giữ sổ Bảo hiểm xã hội của ông T.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 755/2017/LĐ-ST ngày 26 tháng 7 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 266, Điều 267, khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 1 Điều 36, 47 Bộ luật lao động;

Căn cứ Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án và Nghị quyết số 01/2012/NQ-HĐTP ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao;

Căn cứ Điều 26 Luật thi hành án dân sự.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn – Ông Trương Quốc T như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc hủy Quyết định số 691/QĐ-FC ngày 11/9/2014 của Tổng Giám đốc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC).

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) trả tiền lương trong những ngày không làm việc từ ngày 13/9/2014 đến 26/7/2017 là: 13.000.000 đồng x 34 tháng 14 ngày = 463.272.727 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) bồi thường hai tháng tiền lương là 26.000.000 đồng.

1.4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 9/2014 đến tháng 7/2017.

2. Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Trương Quốc T không phải chịu án phí sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án.

Ngày 10 tháng 8 năm 2017, nguyên đơn – Ông Trương Quốc T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 755/2017/ ST – LĐ ngày 26/7/2017 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do không đồng ý với bản án sơ thẩm đã tuyên. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn - Ông Trương Quốc T không rút yêu cầu khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Ông T cho rằng Công ty FC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông nên yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T vì các lý do sau:

- Một là, tại thời điểm Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động thì ông T đang là cán bộ công đoàn không chuyên trách: Ngày 18/9/2012, Ban chấp hành công đoàn Công ty FC ban hành Quyết định số 03/QĐCD về việc công nhận ông T giữ chức danh tổ trưởng công đoàn trực thuộc công đoàn cơ sở Công ty FC nhiệm kỳ XII (2012-2014). Tại thời điểm này, việc bầu tổ trưởng tổ công đoàn được thực hiện theo Điều lệ công đoàn Việt Nam khóa X và Hướng dẫn 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009. Sau khi được công nhận ông T đã làm công việc tổ trưởng công đoàn và tại thời điểm công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động với ông thì Ban chấp hành công đoàn vẫn công nhận ông là tổ trưởng công đoàn. Việc công đoàn Công ty FC không ban hành quyết định ông làm tổ trưởng công đoàn nhiệm kỳ mới hoặc không tổ chức bầu lại tổ trưởng công đoàn là lỗi và thiếu sót của công đoàn Công ty, không phải lỗi của ông T. Tuy nhiên việc thiếu sót này vẫn phù hợp với Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI và Hướng dẫn 238/HD-TLĐ ngày 04/36/2014 (5 năm hai lần tổ chức hội nghị bầu tổ trưởng).

- Hai là, bản án sơ thẩm áp dụng văn bản hết hiệu lực để giải quyết vụ án: cụ thể áp dụng Điều lệ công đoàn Việt Nam khóa X và Hướng dẫn 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009 là những quy định đã hết hiệu lực tại thời điểm Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và không công nhận tư cách tổ trưởng tổ công đoàn của ông T là không đúng quy định.

- Ba là, Công ty FC vi phạm nghĩa vụ gia hạn hợp đồng: Căn cứ khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ”. Như vậy phải đến hết ngày 18/9/2014 thì ông T mới hết nhiệm kỳ cán bộ công

đoàn nhưng Công ty FC chấm dứt hợp đồng khi hết hạn mà không thực hiện nghĩa vụ gia hạn hợp đồng với ông T đến hết nhiệm kỳ công đoàn là trái quy định pháp luật.

- Bốn là, Công ty FC vi phạm trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng: Do tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, ông T vẫn là tổ trưởng công đoàn nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T phải đảm bảo về trình tự, thủ tục theo luật định tại khoản 2 Điều 25 Luật công đoàn năm 2012. Ngày 06/9/2014, Ban chấp hành công đoàn Công ty FC có văn bản số 57/CD-FC về việc đề nghị gia hạn hợp đồng lao động đối với ông T. Như vậy, giữa Công ty FC và Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty FC không thống nhất được về việc chấm dứt hợp đồng với ông T nhưng Công ty FC không báo cáo cho công đoàn cấp trên trực tiếp và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái quy định pháp luật.

- Năm là, theo quy trình chấm dứt hợp đồng lao động của công ty FC thì khi sắp hết thời hạn lao động của cán bộ nhân viên thì Văn phòng công ty phải có thông báo gửi cho đơn vị, cá nhân người lao động phải có bản tự nhận xét, bản đánh giá nhận xét của tập thể đơn vị, tờ trình của thủ trưởng đơn vị, tờ trình của văn phòng cho Hội đồng tuyển dụng và Biên bản họp hội đồng tuyển dụng. Quyết định số 691 căn cứ vào biên bản họp Hội đồng tuyển dụng và Hội đồng lương ngày 10/9/2014 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không đúng vì thực chất biên bản này là không có (giả tạo). Biên bản này ghi đầy đủ thành phần tham dự nhưng không có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia. Như vậy Công ty FC đã vi phạm trình tự, nguyên tắc do chính công ty FC đặt ra khi chấm dứt hợp đồng lao động ông T mà không có ý kiến của Hội đồng tuyển dụng - Hội đồng lương.

Bị đơn – Công ty FC trình bày: Công ty FC không ra quy chế về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi hết hạn hợp đồng lao động, việc họp lấy ý kiến của Hội đồng tuyển dụng - Hội đồng lương không phải là thủ tục bắt buộc mà chỉ tham khảo ý kiến về việc có ký tiếp hợp đồng lao động với người lao động hay không và quyền quyết định cuối cùng vẫn là của Tổng Giám đốc công ty. Công ty FC không đồng ý với các căn cứ kháng cáo của ông T, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông T và giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm của tòa án nhân dân Quận B.

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

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng:

+ Việc tuân theo pháp luật của thẩm phán và hội đồng xét xử: Thẩm phán đã thực hiện đúng nhiệm vụ, quyền hạn được quy định tại Điều 48 và chấp hành đúng các quy định tại Điều 270, 285, 286 và Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 như: Thụ lý vụ án đúng thẩm quyền và ra thông báo thụ lý phúc thẩm, ra quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm còn trong thời hạn chuẩn bị xét xử

và chuyển hồ sơ cho Viện kiểm sát cùng cấp nghiên cứu. Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử đúng thành phần và phạm vi xét xử phúc thẩm theo quy định tại Điều 64, Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Trình tự thủ tục xét hỏi tại phiên tòa tuân thủ đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

+ Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: Những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định tại các Điều 70, 71, 234 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 và thực hiện việc ủy quyền tham gia tố tụng phù hợp quy định tại Điều 85, Điều 86 của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 755/2017/LĐ-ST ngày 26/7/2017 của Tòa án nhân dân Quận B.

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

- Về hình thức: Đơn kháng cáo của ông Trương Quốc T trong hạn luật định nên được chấp nhận.

- Về nội dung:

Ngày 17/11/2011, ông T và Công ty FC ký Hợp đồng lao động 88/HĐLĐ-FC với nội dung: Thời hạn hợp đồng là 36 tháng, kể từ ngày 13/9/2011 đến ngày 12/9/2014; công việc là quản lý dự án công ty theo chuyên ngành cơ điện và thực hiện một số công việc khác theo chỉ đạo của ban Tổng Giám đốc hoặc do trưởng phòng quản lý dự án phân công. Đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn nên ngày 11/9/2014, Công ty FC ra Quyết định số 691/QĐ-FC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T với lý do hết hạn hợp đồng lao động.

Người kháng cáo - Ông T căn cứ vào Quyết định số 03/QĐ-CD ngày 18/9/2012 cho rằng tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ông T là cán bộ công đoàn không chuyên trách nhiệm kỳ 2012-2014 nên việc Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là trái pháp luật, vi phạm nghĩa vụ gia hạn hợp đồng quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 1 Điều 25 Luật công đoàn năm 2012 và vi phạm thủ tục chấp dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại khoản 2 Điều 25 của Luật công đoàn năm 2012. Việc Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa X, hướng dẫn số 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, là những văn bản đã hết hiệu lực thi hành tại thời điểm công ty FC chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T để không công nhận tư cách cán bộ công đoàn không chuyên trách của ông T chỉ 01 năm (2012-2013) là không có cơ sở.

Hội đồng xét xử nhận thấy quyết định số 03/QĐ-CD ban hành ngày 18/9/2012 nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Điều lệ công đoàn Việt Nam khóa X, hướng dẫn số 703/HD-TLĐ ngày 06/5/2009 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để xem xét tính hợp pháp của Quyết định và tư cách tổ trưởng công đoàn không chuyên trách của ông T là có căn cứ. Việc ông T cho rằng vào ngày 30/7/2013 (trước thời điểm hết nhiệm kỳ công đoàn mà Tòa án sơ thẩm công nhận ông Thái là tổ trưởng công đoàn), thì Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI đã được thông qua, thay thế cho Điều lệ công đoàn khóa X thì phải áp dụng Điều lệ Công đoàn khóa XI để giải quyết. Tuy nhiên điều lệ công Đoàn khóa XI không có một điều khoản nào quy định tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn 5 năm hai lần tổ chức hội nghị toàn thể để bầu tổ trưởng tổ phó công đoàn như ông T trình bày. Đến ngày 04/3/2014 mới có Hướng dẫn số 328/HD-TLĐ hướng dẫn Điều lệ công đoàn Việt Nam khóa XI, lúc này nhiệm kỳ 01 năm tổ trưởng công đoàn của ông T cũng đã hết.

Căn cứ quy định tại điểm b, khoản 6.1 Điều 6 hướng dẫn số 703//HD-TLĐ ngày 06/5/2009 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định: “Tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn mỗi năm một lần tổ chức hội nghị toàn thể để bầu tổ trưởng, tổ phó công đoàn”.

Căn cứ văn bản số 13/CD ngày 29/02/2016 của Công đoàn Công ty FC xác nhận: Thời gian qua, ông T giữ vai trò là tổ trưởng công đoàn Phòng kỹ thuật xây dựng kể từ ngày ban hành quyết định công nhận cho đến ngày hợp đồng lao động hết hạn (ngày 12/9/2014). Tuy nhiên căn cứ theo Điều lệ công đoàn Việt Nam khóa X quy định: Nhiệm kỳ BCH công đoàn cơ sở là 5 năm 02 lần. Tổ trưởng công đoàn có nhiệm kỳ là 01 năm/lần....Hiện năm 2013, Công đoàn không tổ chức hội nghị, bầu và công nhận tổ trưởng công đoàn là sai quy định, như vậy về cơ sở pháp lý chức danh tổ trưởng công đoàn không công nhận.

Căn cứ Công văn số 101/LĐLĐ ngày 27/4/2016 của Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh xác định: Việc Ban chấp hành công đoàn Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) ban hành Quyết định số 03/QĐ-CD ngày 18/9/2012 công nhận tổ trưởng tổ công đoàn trực thuộc Công đoàn Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) nhiệm kỳ 2012-2014 là chưa đúng theo quy định tại điểm b khoản 6.1 Điều 6 hướng dẫn số 703//HD-TLĐ ngày 06/5/2009 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Sau khi hết thời gian nhiệm kỳ, nếu tổ trưởng công đoàn không tổ chức hội nghị để bầu tổ trưởng công đoàn và không đề nghị ban chấp hành công đoàn Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) ban hành quyết định công nhận tổ trưởng tổ công đoàn nhiệm kỳ mới thì chức danh tổ trưởng công đoàn nhiệm kỳ mới không được công nhận.

Ông Thái cho rằng việc Công ty FC không ban hành Quyết định công nhận ông T là tổ trưởng công đoàn nhiệm kỳ mới hoặc không tổ chức hội nghị bầu lại tổ trưởng công đoàn là lỗi và thiếu sót của Công đoàn Công ty FC, không phải

lỗi của ông T. Hội đồng xét xử nhận thấy, dù là lỗi của ông T hay Công ty FC thì về mặt pháp lý việc không ban hành Quyết định công nhận ông T là tổ trưởng công đoàn nhiệm kỳ mới hoặc không tổ chức hội nghị bầu lại tổ trưởng công đoàn là không đúng với quy định của pháp luật do đó tư cách tổ trưởng công đoàn của ông T không được pháp luật thừa nhận.

Từ những nhận định trên, Tòa án cấp sơ thẩm không công nhận tư cách tổ trưởng công đoàn tại thời điểm Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là có cơ sở, đúng pháp luật. Do đó việc ông T cho rằng Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là trái pháp luật, vi phạm nghĩa vụ gia hạn hợp đồng quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 1 Điều 25 Luật công đoàn năm 2012 và vi phạm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại khoản 2 Điều 25 của Luật công đoàn năm 2012 là không có cơ sở.

Ngoài ra, ông T cho rằng theo quy trình chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty FC thì khi sắp hết thời hạn lao động của cán bộ nhân viên thì Văn phòng công ty phải có thông báo gửi cho đơn vị, cá nhân người lao động phải có bản tự nhận xét, bản đánh giá nhận xét của tập thể đơn vị, tờ trình của thủ trưởng đơn vị, tờ trình của văn phòng cho Hội đồng tuyển dụng và Biên bản họp hội đồng tuyển dụng. Công ty FC đã không thực hiện đúng quy trình này. Quyết định số 691 căn cứ vào biên bản họp Hội đồng tuyển dụng và Hội đồng lương ngày 10/9/2014 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không đúng vì thực chất biên bản này là không có (do giả tạo). Biên bản này ghi đầy đủ thành phần tham dự nhưng không có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia. Như vậy Công ty FC đã vi phạm trình tự, nguyên tắc do chính công ty FC đặt ra khi chấm dứt hợp đồng lao động ông T mà không có ý kiến của Hội đồng tuyển dụng - Hội đồng lương. Hội đồng xét xử nhận thấy, Theo Quyết định số 691/QĐ-FC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công nhân viên ngày 11/9/2014 thì lý do Công ty FC chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là hết hạn hợp đồng lao động, lý do này phù hợp với Hợp đồng lao động số 88/HĐLD-FC ngày 17/11/2011 được ký kết giữa ông T và Công ty FC là hợp đồng lao động xác định thời hạn, phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 36, Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012. Mặt khác tại Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty FC không có quy định nào quy định thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động khi hết hạn hợp đồng lao động. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty FC cũng xác định Công ty FC không ra quy chế về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi hết hạn hợp đồng lao động, việc họp lấy ý kiến của Hội đồng tuyển dụng - Hội đồng lương không phải là thủ tục bắt buộc mà chỉ tham khảo ý kiến về việc có ký tiếp hợp đồng lao động với người lao động hay không. Do đó lời trình bày của ông T không có cơ sở để xem xét.

Từ phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy Quyết định số 691/QĐ-FC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công nhân viên ngày 11/9/2014 của Công ty FC là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 36, Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T là có căn cứ nên hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bác kháng cáo của ông T và giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ nên chấp nhận.

Về án phí lao động sơ thẩm: Ông T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Án phí lao động phúc thẩm: Ông T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trương Quốc T.

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào khoản 1 Điều 36, Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về lệ phí, án phí Tòa án và Nghị quyết 01/2012/NQ-HĐTP ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao;

Căn cứ vào Điều 26 Luật thi hành án dân sự năm 2008, sửa đổi bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn – Ông Trương Quốc T như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc hủy Quyết định số 691/QĐ-FC ngày 11/9/2014 của Tổng Giám đốc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC).

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) trả tiền lương trong những ngày không làm việc từ ngày 13/9/2014 đến 26/7/2017 là: 13.000.000 đồng x 34 tháng 14 ngày = 463.272.727 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) bồi thường hai tháng tiền lương là 26.000.000 đồng.

1.4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trương Quốc T về việc buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 9/2014 đến tháng 7/2017.

2. Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Một thành viên Dịch vụ N (FC) có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Trương Quốc T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Trương Quốc T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

5. Trường hợp bản án, quyết định 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, 7, 7a, 7b và 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;
- Tòa án nhân dân Quận 3;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thoa